PUBLIC EMPLOYMENT RELATIONS BOARD

SIXTEENTH ANNUAL REPORT

1982-83

©Minister of Supply and Services Canada 1983

Cat. No. SR1-1983

ISBN 0-662-52640-6

The Honourable Yvon Pinard,
President of the Privy Council,
House of Commons,
Ottawa

Dear Mr. Pinard:

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Sixteenth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from April 1, 1982 to March 31, 1983 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

J. Harold Brown

J. Harold Brown,
Chairman.

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

Chairman: J.H. Brown, Q.C.

Vice-Chairman: J.-M. Cantin, Q.C.

Deputy Chairmen: G. D'Avignon, L. Mitchell, Q.C., W.L. Nisbet, Q.C.

Full-Time Members: C.A. Edwards, S.J. Frankel, J. Galipeault, J.C. Mayes, D.G. Pyle, R. Steward

Part-Time Members: R.D. Abbott, Ottawa; G.W. Adams, Q.C., Toronto; S. Ashley, Halifax; D.M. Beatty, Toronto; G.G. Brent, London; H.D. Brown, Toronto; R.M. Brown, Victoria; A.W.R. Carrothers, Ottawa; M.I. Chertkow, Kamloops; I. Christie, Halifax; G. DesCôteaux, Aylmer; R. Doucet, Montreal; P. Garant, Quebec; M. Garneau, Ottawa; H.A. Hope, Q.C., Prince George; P.A. Lachapelle, Montreal; D. MacLean, Moncton; E.J. MacNeil, Halifax; E. Moalli, Montreal; D.R. Munroe, Victoria; K.E. Norman, Saskatoon; J.D. O'Shea, Q.C., Toronto; J.B. Rose, Hamilton; M. Saltman, Toronto; C.G. Simmons, Kingston; J.F.W. Weatherill, Toronto; J.M.P. Weiler, Vancouver; C.B. Williams, Edmonton.

ARBITRATION PANELS*

Representative of the Interests of the Employer	*Representative of the Interests of Employees*
A.J. Bast, Calgary	L.W.C.S. Barnes, Ottawa
W.C. Black, Ottawa	W.B. Cunningham, Sackville
D.R. Brown, Toronto	J.K. Eaton, Wakefield
P.M.J. Gostony, Montreal	E.C. Fortier, Orleans
I.W. Hanchard, Edmonton	S.M. Jamieson, Vancouver
J.W. Healy, Q.C., Toronto	J. Jessop, Ottawa
R.G. Herbert, Vancouver	J.F. Maguire, Summerland
F.W. Murray, Don Mills	G. Walker, Edmonton
D.M. Nunn, Halifax	
H.L. Seifert, Mississauga	
S. Thibaudeau, Montreal	

*A person selected from an arbitration panel is, under the P.S.S.R. Act, deemed to be a member of the Board during the arbitration proceeding for which he has been selected.

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

General Counsel:	J.E. McCormick
Secretary/Registrar:	G.E. Plant
Director, Mediation:	K. Strike
Director, Administration:	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

Director General:	R.C. DesLauriers
Director, Operations:	J.T. Cunningham
Director, Research:	F. Quinet

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary:	D. Davidge

CONTENTS PAGE

A. INTRODUCTION
- Composition and Operation of the Board 1
- Public Sector Compensation Restraint Act 2
- The Year in Brief 4
- Pay Research Bureau 6
- National Joint Council Secretariat 6

B. PERSONNEL 9

C. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS
- Applications for Certification 15
- Determination of Membership in Bargaining Units 17
- Revocation of Certification 17
- Choice of Dispute Resolution Process 18
- Designations of Managerial or Confidential Persons 19
- Designated Employees 19
- Complaints 21
- Request for Review of Board Decisions 21
- Applications for Extension of Time 22
- Various Proceedings under Section 18 22

D. ADJUDICATION PROCEEDINGS 25
- Resolution of Clerical and Regulatory Group Strike Related Grievances 28
- Post Office Adjudications in Perspective 29
- Adjudication Caseload and its Disposition 30

E. ARBITRATION PROCEEDINGS 33

F. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

General 35
Conciliation and Mediation 35
Conciliation Boards 36
Examinations 37

G. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS

Applications Under Section 18 of the Act 39
Membership of Employees in the Bargaining Unit 40
Unfair Practices 40
Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity 41
Application for Determination under Section 33 of the Act 41
Application for Extension of Time to Present a Grievance 42

H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

Questions of Status and Jurisdiction 45
Questions of Procedure and Evidence 47
Disciplinary Action 49
Interpretation and Application of Agreements 53
References Under Section 98 of the Act 57

I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

Subject-matter of Arbitral Awards 59

J. MATTERS RELATING TO THE TERMS OF REFERENCE OF CONCILIATION BOARDS 63

K. COURT DECISIONS OF INTEREST 65

L. PAY RESEARCH BUREAU 69

Introduction 69
Summary 69
Consultation With the Parties to Collective Bargaining 70
The Compensation Survey Program for the Parties to Collective Bargaining 71
Responses to Special Requests from the Parties to Collective Bargaining 74

Classes Excluded from Collective Bargaining 75
Communication with Organizations Outside the Public Service 76
Research Analyses and Studies 77

APPENDIX (TABLES) **81**

A

INTRODUCTION

COMPOSITION AND OPERATION OF THE BOARD

A-1 The Public Service Staff Relations Board is the quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act which in 1967 established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. It provides the framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are exercised.

A-2 As amended in 1975, the Act provides for a Board composed of "a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board". At year end one of the Deputy Chairmen positions was vacant due to the resignation of Mr. L. Mitchell. There were four full-time members and 29 part-time members, ten of these being new appointments made during the year under review. The part-time members are located across Canada and largely act as adjudicators on an *ad hoc* basis for grievances that arise in their own areas. A few act as chairmen of boards of arbitration on interest disputes.

A-3 The Chairman is the Chief Executive Officer and is responsible for all matters relating to the Board including the Pay Research Bureau. The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown, other than a member of the Treasury Board, as may be designated by the Governor in Council.

A-4 During most of the years since the Board's inception the Minister has been, and at present is, the President of the Privy Council. The Minister has the responsibility for laying before Parliament annually the report covering the Board's administration during the previous year. In fact, he performs a wider range of functions including acting as the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

A-5 Before any appointments of members to the Board can be made, the Chairman must consult with the employer, including the separate

employers, and all of the bargaining agents. He must then include in a list the names of eligible persons, as defined in the Act, recommended by those bodies. He may also include the names of any other eligible persons whom he considers suitable for appointment. With the exception of the Chairman group, the appointment of Board members by the Governor in Council can be made only from this list. The Act provides for a term of office not exceeding ten years for the Chairman group and not exceeding seven years for other Board members.

A-6 The case load of the Board is dependent on the number of applications, complaints, references to adjudication and other types of proceedings that are instituted by the Treasury Board as employer, the separate employers, the certified bargaining agents and the employees they represent. Similarly, the frequency with which the Board is called upon to act in a mediation or conciliation capacity also is dependent on the parties and the degree to which they are able to resolve their disputes without third party assistance. Of course, while the Public Sector Compensation Restraint Act, discussed below, remains in force, there will be no references of unresolved collective bargaining issues to binding arbitration or to conciliation boards. As well, during this period there has been and will continue to be little demand for the conciliation and mediation resources of the Board to assist in the resolution of interest disputes.

A-7 Approximately 200,000 employees are encompassed by 127 bargaining units. The Treasury Board acts for the Government as the employer for 76 units in the central administration. There are eight separate employers, the largest of which is the National Research Council, for the remaining 51 units.

A-8 The largest bargaining agent is the Public Service Alliance of Canada covering some 165,000 employees in 61 units. The Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for some 18,000 employees covered by 32 units. The remaining 34 units are represented by 13 other certified bargaining agents.

PUBLIC SECTOR COMPENSATION RESTRAINT ACT

A-9 The most significant development during the year, as it relates to the operations of the Board, was the enactment by Parliament on August 4, 1982, with retroactive effect to June 29, 1982, of the Public Sector Compensation Restraint Act. This Act applies not just to employees as defined in the Public Service Staff Relations Act but to all persons employed by departments and agencies of the Public Service, federal boards, commissions, Crown corporations, the Canadian Forces, the Royal Canadian Mounted Police and enterprises supported by the federal government. It applies as well to senators, Members of

Parliament and their staff and to appointees of the Governor-in-Council.

A-10 The design and effect of the restraint legislation is to limit wage increases in the federal public sector for a two year period. More specifically, the Act extended collective agreements that were in effect on June 29, 1982, for two years beyond their scheduled date of expiration or the date of the next economic increase where one was provided for in the agreements prior to their expiry date. Beginning on that date, the employees became subject to a two year wage restraint program that provides for a wage increase of six per cent in the first year that the Act remains in force and five per cent in the second year. Any collective agreements which expired prior to June 29, 1982, were retroactively extended for an interim period before the two year wage restraint program came into effect for the employees in the bargaining units concerned. During that interim period increases in wage rates not exceeding nine per cent were permissible. On the expiration of the interim period, the collective agreements were again extended for the two year wage restraint program with the same six per cent and five per cent wage increase limits.

A-11 The remaining terms and conditions of employment embodied in the collective agreements, except for wage rates, apply without change for the two year extension period, with some possible modifications. More particularly, section 7 of the Public Sector Compensation Restraint Act provides that, by agreement, the parties to collective bargaining may amend any terms and conditions of the collective agreement other than those of the compensation plan. Also section 16 states that the Governor-in-Council may, by order, terminate the application of the Act in respect of an employee or a group of employees to which it applies. In the case of persons not covered by a collective agreement, the compensation plan that determines their wages was also extended for the two year restraint period with wage increase limits of up to six per cent and five per cent for each year respectively.

A-12 Two sections of the Act that deal with the resolution of collective bargaining disputes have been rendered inoperative during the period that the wage restraint legislation remains in force. One is the section that provides for the appointment of conciliation boards with the goal of finding a basis of settlement for unresolved issues. The other is the section that provides for the establishment of arbitration boards with authority to make binding awards on terms and conditions of employment, including wages.

A-13 The Public Sector Compensation Restraint Act does not, however, affect the other principal operations of the Board. For example, the Board has continued to deal with and make determinations on proposed managerial or confidential exclusions from bargaining units

that are objected to by the bargaining agent. The Board continues also to deal with complaints of unfair labour practices and grievances referred to it for adjudication. It should be noted that the processing, hearing and making of decisions on grievances has always constituted by far the largest volume in the case load of the Board.

THE YEAR IN BRIEF

A-14 The scope of the Board's authority under section 79 of the Act to designate employees whose duties are deemed to be necessary to be performed for the safety or security of the public was narrowed by a judgment of the Supreme Court of Canada rendered on May 31, 1982.

A-15 By way of background, in all previous rounds of bargaining except the most recent one, which commenced in the fall of 1981, there had been general agreement between the Treasury Board, as employer, and the Canadian Air Traffic Control Association that the determination of "designated employees" would be made in the context of a strike situation. In the last set of negotiations, however, the Treasury Board asserted that the designations should be made in the context of a business as usual situation. The Board rejected this approach and decided the designations on the former basis. This resulted in a challenge to the Board's decision by the Treasury Board in the Federal Court of Appeal. The Court held that section 79 authorizes the Board to determine the required designated employees under normal air traffic operations. It further held that the Board cannot discriminate between employees having similar duties by designating only a part of them. It was this judgment that was upheld by the Supreme Court of Canada. A negotiated settlement of a new collective agreement was ultimately reached by the parties for the Air Traffic Control Group in the same month, that is, May of 1982.

A-16 Due to the enactment of the Public Sector Compensation Restraint Act which has the effect of preventing strikes while it remains in force, the Board has not had occasion to designate employees under section 79 in accordance with the new criteria. Accordingly, the impact that designations made in the context of normal operations will have on the effectiveness of strike action remains to be seen.

A-17 By the transitional provisions of the Canada Post Corporation Act the Board continues to have jurisdiction over those grievances emanating from the Post Office prior to October 16, 1981. That is the date on which the Act was proclaimed and the Post Office became a Crown Corporation falling under the purview of the Canada Labour Code rather than the Public Service Staff Relations Act. During the year the number of Post Office grievances referred to the Board for adjudication dropped to 235 from 1,160 in the previous year. At year's

end there were still 675 outstanding references from that source. It is a reasonable expectation that this backlog will be largely disposed of during the 1983-84 fiscal year.

A-18 During the 1980-81 fiscal year, on the agreement of the parties the Chairman appointed the Vice-Chairman, Mr. J.-M. Cantin, to act as a mediator-adjudicator to deal with some 3,600 outstanding disciplinary grievances arising out of the strike of the clerical and regulatory group in the fall of 1980. The parties had agreed that these grievances would be dealt with under a special procedure, negotiated by the parties in conjunction with the settlement of the strike. This procedure is outside the grievance adjudication process provided for in the Act and is described in section D-14 of last year's annual report. Mr. Cantin's mediation efforts continued throughout the year and as of March 31, 1983, the number of outstanding grievances being dealt with in this manner has been reduced to some 500.

A-19 Approximately 1,600 employees were not prepared to accept the above special procedure for the resolution of grievances related to the clerical and regulatory strike. They chose rather to follow the normal grievance process and reference to adjudication. During the year the Board, with the co-operation of the parties, endeavoured to establish precedent decisions with respect to the discipline imposed as a basis of settlement of the remainder. It is hoped that these efforts will have the desired result and that the 1,500 cases still outstanding will be substantially reduced if not totally eliminated during the 1983-84 fiscal year.

A-20 The scheduling of references to adjudication is done well in advance of any hearing dates and the parties are consulted as to the references that are set down. Notwithstanding the foregoing, an average of close to 50 per cent of the scheduled hearings are cancelled during the year and nearly the same percentage of them are cancelled within three days of the hearing date. In an effort to end the waste of time and money and human resources entailed in this large volume of cancellations, the Board, through the auspices of Walter Nisbet, the Deputy Chairman responsible for adjudications, has been meeting and consulting with the parties. The hope is that they will examine the merits of their respective positions at least after grievances are referred to adjudication, if not earlier, so as to determine whether there is a basis of settlement prior to the actual scheduling of cases for hearing. Mr. Nisbet is also exploring with the parties the possibility of establishing a system, within the framework of the Act, for the expedited treatment of some types of grievances. The success of all of these endeavours is necessarily dependent on a strong desire and commitment by the parties themselves to make them work.

PAY RESEARCH BUREAU

A-21 The Pay Research Bureau was organized in 1957 under the administrative jurisdiction of the Civil Service Commission (now the Public Service Commission). Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967, the Bureau became a part of the Public Service Staff Relations Board. The principal mandate of the Bureau is to conduct periodic surveys and research on rates of pay and other conditions of employment prevailing both inside and outside the federal Public Service. This is primarily to meet the needs of the parties to collective bargaining in the Public Service. The compensation data that the Bureau provides cover a wide variety of classes in all occupational categories. They give details of the major elements of compensation, i.e., salaries, benefits and conditions of employment on the outside market for jobs similar to those in the Public Service. The Bureau also provides the Treasury Board with compensation data for classes, such as personnel administrators and managerial personnel, which are excluded from the collective bargaining process. To ensure that the Bureau's program will reflect their needs as fully as possible, before each survey, detailed consultations are held, under the aegis of the Advisory Committee on Pay Research, with the various Public Service employers and bargaining agents concerned.

A-22 The passage of the Public Sector Compensation Restraint Act has had no impact on the programs of the Bureau. Indeed the parties of interest to the collective bargaining process in the Public Service have expressed a strong desire, through the Advisory Committee on Pay Research, to have the PRB continue without disruption its compensation surveys and other activities. The surveys are seen as necessary for comparing, during the restraint program and beyond, pay, employment conditions and benefit levels for jobs in the Public Service with those in the industrial market.

NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT

A-23 Since the fall of 1979 there has been a permanent secretariat to co-ordinate the administration of the National Joint Council (NJC) of the Public Service of Canada. The General Secretary is also available to serve the Joint Consultation Committee (JCC) where consultation takes place between the Public Service Commission and the bargaining agents on the Public Service Employment Act. Having regard to the neutral role of the Public Service Staff Relations Board in the scheme of collective bargaining, the Board has housed the offices of the secretariat in its premises and provided the necessary support services. The NJC provides a forum for regular consultation between the Government, as the employer, and the employee organizations certified as bargaining agents under the Public Service Staff Relations Act.

A-24 On March 23, 1983, the Treasury Board and the bargaining agents for those units of employees for which the Treasury Board is the employer, signed an agreement. This provides that as of April 1, 1983, 16 health and safety standards, based on Canada Labour Code regulations, will form part of each Public Service collective agreement and have the same legal status with the accompanying legal redress. In other words, the safety standard concerned can now be the subject of grievances which, if unresolved in the grievance process, are referable to the Board for adjudication.

B

PERSONNEL

B-1 There were significant changes in the composition of the full-time Board during the year under review. Also there was an increase in the number of part-time members.

B-2 Mr. Guy D'Avignon was appointed as a Deputy Chairman and took up his duties in mid-June, 1982. Mr. D'Avignon has an extensive background of experience in the Public Service. Among other responsibilities he held the position of Chairman of the Anti-Dumping Tribunal from 1976 to 1978. In the latter year he was appointed as Chairman of the Special Committee on the review of Personnel Management and the Merit Principle. The Report of that Committee was submitted to the Government at the end of September, 1979. Upon completion of this assignment Mr. D'Avignon became Deputy Minister of Supply in Supply and Services Canada, a position which he held until his appointment to the Board. Mr. D'Avignon replaced Michelle Falardeau-Ramsay who resigned her position to become Chairman of the Immigration Appeal Board.

B-3 Mr. Walter L. Nisbet, Q.C. was appointed a Deputy Chairman and took up his duties in mid-August, 1982. Mr. Nisbet is a lawyer and a member of the Bars of both British Columbia and Alberta. He had more than a dozen years of legal experience in those two provinces before being appointed senior counsel at the Treasury Board Secretariat in 1967 and Assistant Director of Legal Services in 1969. In this capacity he was primarily concerned with employer-employee relations in the context of collective bargaining and grievance adjudication. He was named a Queen's Counsel in 1977. From 1978 until his appointment to the Board he was a senior counsel in the Civil Litigation Section of the Department of Justice. Upon his appointment the Board assigned him responsibility for the adjudication function. This position was previously held by David H. Kates who resigned to enter private practice.

B-4 Mr. Leon Mitchell, Q.C., resigned his position as a Deputy Chairman in mid-February, 1983 to accept a position as counsel to a Winnipeg law firm. Immediately upon his resignation, however, he was appointed as a part-time member of the Board. Mr. Mitchell practised law in Winnipeg for some 15 years after being called to the Bar of Manitoba in 1955. During this period he was active in all aspects of

labour-management relations. He was Chairman of the Manitoba Municipal Board from 1969 until he came to the Board in 1976 when, shortly after his appointment, he was assigned responsibility for the interest arbitration function. In more recent years, at the invitations of the federal government and the governments of Manitoba and Ontario, he has acted in a third party capacity in a variety of proceedings relating to the settlement of native land claims.

B-5 The Governor in Council also appointed ten new part-time members to the Board during the year. Three are located in Nova Scotia, five in British Columbia, one in Ontario and one in Alberta. There are currently 29 part-time members who together represent all provinces with the exception of Prince Edward Island and Newfoundland. Their names and the municipality in which they reside are shown on the opening page of the Report which lists the composition of the Board. A brief resumé of the educational background and experience of each of the new part-time members is set out below in alphabetical order.

B-6 Susan Ashley received her B.A. in 1969 and her LL.B. in 1973 from Dalhousie University. In the years since her call to the Nova Scotia Bar in 1974, as well as holding other positions, she has been a solicitor with the Nova Scotia Department of the Attorney General and a legal advisor to the Task Force on the Status of Women in that province. Since 1976 Ms. Ashley has been administrative officer and lecturer at Dalhousie Law School and from 1977 to 1979 she also was engaged in the private practice of law. Ms. Ashley was appointed as a member of the Canadian Human Rights Commission in 1980 and has sat as a one-person tribunal in that capacity.

B-7 Richard Brown is a graduate of Queen's University, receiving his LL.B. in 1975. He received his LL.M. in 1977 from Harvard University. He has been the recipient of many scholarships including a Canada Council Doctoral Fellowship. From 1977 to the present he has been a professor of law at the University of Victoria. His particular fields of interest include administrative, labour and occupational health and safety law. He is an experienced grievance arbitrator and is a member of the Arbitrators' Association of B.C. Professor Brown also is the author of publications on a number of topics in the field of labour-management relations.

B-8 Mervin Chertkow, received his B.A. at the University of Saskatchewan in 1949 and his LL.B. from the University of British Columbia in 1952. He was called to the Bar of B.C. in 1953. He practised law in Vancouver from 1953 to 1959 and in Kamloops since that date. In 1973 he began to act as a third party neutral in labour-management matters and since 1978 his services have been restricted exclusively to the conciliation and adjudication of disputes. Mr.

Chertkow has had extensive experience as a conciliator and arbitrator in the public and private sectors.

B-9 Innis Christie received his B.A. in 1958 and LL.B. in 1962 from Dalhousie University. He attended Cambridge University, receiving his LL.B. in public law in 1964. He was called to the Bar of Ontario in 1967. In 1969 he received an LL.M. from Yale University. He was a professor of law at Queen's University from 1964 to 1971. Since 1971 he has been a professor at Dalhousie Law School and at present is Associate Dean. He was called to the Bar of Nova Scotia in 1974. Professor Christie was the Chairman for the Nova Scotia Labour Relations Board from 1972 to 1979. He has been a member of other tribunals including the Anti-Inflation Appeal Tribunal. He also is an experienced and well-known grievance arbitrator in the public and private sectors and is the author of many publications in the fields of labour and administrative law.

B-10 Allan Hope, Q.C., attended the University of British Columbia and received his LL.B. in 1961. He was called to the B.C. Bar in 1962. He has been a Bencher of the Law Society of British Columbia and at present is its Treasurer. In 1966 he was the founding partner of a law firm in Prince George and became its senior partner in 1971. Since the beginning of 1982 he has carried on practice as a general counsel, the role of arbitrator being his principal activity. Mr. Hope is a highly experienced arbitrator and mediator in the public and private sectors. He has offices in Prince George and Vancouver.

B-11 Elwin MacNeil received his B.A. from St. Francis Xavier University in 1965 and his LL.B. from Dalhousie University in 1970. From 1971 to 1973 he was a solicitor with the City of Halifax. From 1973 to the present he has practised law in Halifax with particular emphasis on labour-management relations. In Nova Scotia he has represented the interest of both employers and employees before the Labour Relations Board and Industrial Arbitration Board. As well, Mr. MacNeil has experience as a third-party neutral in both grievance and interest arbitrations in the public and private sectors.

B-12 Donald Munroe received his LL.B. from the University of British Columbia in 1970 and was called to the B.C. Bar in 1971. From 1971 to 1976 he practised law and was the founding partner of his own firm in 1974. He left private practice in 1976 to become Vice-Chairman of the B.C. Labour Relations Board. From 1978 to 1981 he was Chairman of that Board. During the current academic year he is a visiting professor at the University of Victoria in the Faculty of Law and School of Public Administration. Mr. Munroe has had a wide experience as an arbitrator in the public and private sectors and has held senior positions in the Labour Relations Sections of the British Columbia and Canadian Bar Associations.

B-13 Joseph Rose received a bachelor degree in Business Administration from Adelphi University, N.Y., in 1966 and his M.B.A. from the University of California (Berkeley) in 1968. He received a Ph.D. in 1971. From 1971 to 1979, while he was a professor at the University of New Brunswick, he also taught as a visiting professor at the Universities of British Columbia, Carleton, California and San Francisco State. Since 1979 he has been a professor of industrial relations at McMaster University. Professor Rose is the author of many publications in the industrial relations field. He gained experience in arbitration, mediation and conciliation during his years in New Brunswick. He is accredited by the Ontario Labour-Management Arbitration Commission and has done grievance arbitrations in that province.

B-14 Joseph Weiler received his B.A. from the University of Toronto in 1969 and his LL.B. from Osgoode Hall Law School (York University) in 1972. He was called to the Bar of British Columbia in 1973. He received his LL.M. from the University of California (Berkeley) in 1974. He has been the recipient of many academic awards including a Canada Council Fellowship and a Mackenzie King Travelling Scholarship. Since 1974 he has been a professor in the Faculty of Law at the University of British Columbia where his areas of specialization include labour and constitutional law. Professor Weiler has a wide range of experience both as a grievance and interest arbitrator and has issued publications on a variety of topics in the field of labour-management relations.

B-15 Brian Williams received his B.Comm. in Industrial Relations from the University of British Columbia in 1957 and his M.B.A. in the same field from the University of Washington in 1958. He received his Ph.D. from the New York State School of Industrial and Labour Relations in 1964 in industrial relations, labour economics and labour law. He has been a professor of labour relations and labour law in the Faculty of Business Administration of the University of Alberta since 1964. Among his other positions have been those of Vice-Chairman of the Alberta Board of Industrial Relations and Chairman of the Alberta Public Service Grievance Appeal Board. He is an experienced and well known arbitrator and mediator in both the public and private sectors. Professor Williams is the author of many publications in the field of industrial relations.

B-16 Early in 1983 the terms of Mr. Claude Edwards and Mr. Russell Steward expired. Both were among the original full-time Board members appointed in 1976. Prior to his appointment Mr. Edwards had been President of the Public Service Alliance of Canada for nearly ten years, since its founding convention in late 1966. Prior to his appointment to the Board, Mr. Steward had been Assistant Secretary of the Personnel Policy Branch of Treasury Board, a position he had assumed in 1969.

B-17 Three persons who served on the arbitration tribunal, representative of the interests of the employer, ceased to be members during the year under review. Mr. H.L. Seifert of Mississauga, who was a member for three years, resigned for reasons of health at the end of April, 1982. Mr. D.M. Nunn of Halifax, who was a member for nine years, resigned upon his appointment as a judge of the Supreme Court of Nova Scotia in August of 1982. Mr. W.C. Black of Ottawa, who was a member for four years, reached the statutory retirement age of 70 years near the end of February of 1983.

C

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS

C-1 The adjudication and arbitration activities of the Board are dealt with in separate sections of this report. This section covers all other types of proceedings within the Board's jurisdiction under the Act. They are dealt with entirely by the full-time members, sometimes sitting alone but more often in divisions of three.

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

C-2 On receiving an application for certification the Board determines what constitutes an appropriate unit for collective bargaining. The units found to be appropriate are generally determined according to occupational groups or categories. On rare occasions an appropriate unit will consist of more than a single group. The existing bargaining units were largely determined by occupational group during the first two years of the coming into force of the Act. Most recent applications for certification are the result of the establishment of new separate employers.

C-3 The Board determines whether or not the employee organization seeking to be the bargaining agent for the employees in a unit found to be appropriate represents a majority of those employees and is therefore entitled to certification. The largest number of certification applications in recent years have been for units of employees at Canadian Forces Bases for which the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, is the separate employer. From time to time, applications also arise when an employee organization seeks to displace the incumbent employee organization as the bargaining agent for a particular established unit of employees.

C-4 Table 1 lists all the bargaining units and their respective bargaining agents. In total there are now 127 bargaining units represented by a total of 15 bargaining agents. The Treasury Board is the employer for 76 units. There are eight separate employers for the employees in the remaining 51 bargaining units.

C-5 During the year under review there were 13 applications for certification before the Board, including eight carried over from the previous year. In two of these applications, the Canadian Union of Professional and Technical Employees was certified to represent the employees in the administrative and foreign service category and the administrative support category of the Canadian Advisory Council on the Status of Women.

C-6 Three of the applications carried over were on behalf of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. The Public Service Alliance of Canada was certified for one unit comprising employees in the operational category at Kingston, Ontario. Local 1973 of the United Food and Commercial Workers Union was certified for a group of employees in the operational category at Shearwater, Nova Scotia. Another application by Local 1973 for a unit of employees in the administrative support category at Shearwater was withdrawn.

C-7 In another case carried over, Local 1574 of the International Brotherhood of Electrical Workers sought to displace the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for the non-supervisory employees in the operational category at the Northern Canada Power Commission. The Board directed that there should be a representation vote to decide which body should represent the employees. Following the result of the vote the Board dismissed the application. It was not satisfied that a majority of employees in the bargaining unit wished the applicant to represent them as their bargaining agent.

C-8 The two remaining applications carried over had been filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada. In one case the Institute was granted a certificate to represent employees in the scientific and professional category at the National Film Board. In the other case, the Institute had applied to displace the Public Service Alliance of Canada as the certified bargaining agent for employees in the education group. Following scrutiny of the lists of employees submitted by the employer and the membership records filed by the applicant, the Board found that the applicant had evidence of membership for less than the required majority. Accordingly, the applicant did not establish an entitlement even to the taking of a representation vote and the application was dismissed by the Board.

C-9 Of the five applications for certification received by the Board during the year, four were filed by the Public Service Alliance of Canada. These were on behalf of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces at the National Defence Headquarters at Ottawa under the direction and control of the Director General of Personnel Services. The employees applied for were in the scientific and professional, technical, administrative support and operational categories. The scientific and professional category application was

withdrawn. Certificates were issued in the other three cases, though only after the Board had held an on-site ballot for employees in the administrative support category.

C-10 In the remaining application, the Board certified the Canadian Union of Professional and Technical Employees to represent the employees in the scientific and professional category employed by the Canadian Advisory Council on the Status of Women.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

C-11 Under section 33 of the Act the employer or an employee organization may apply to the Board for a determination as to whether an employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. Three such applications were filed during the year.

C-12 One of these applications was submitted by the Canadian Air Traffic Control Association together with applications under sections 18 and 98 of the Act. The three applications relating to the same subject matter were consolidated and were heard by the Board at the same time. The applicant requested the Board to determine that a person remained in the bargaining unit while on the air traffic controllers' retraining and reassignment program. Following a hearing, the Board did so determine.

C-13 The second application was filed by the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, requesting the Board to determine if the positions of assistant managers, newly created by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, at Cornwallis, Greenwood and Gagetown, should be included in the respective operational category bargaining units. At the end of the year exchange of representations and discussions between the parties were still taking place.

C-14 In process at year end was the remaining application filed late in the year by the Public Service Alliance of Canada. This requested the Board to determine the status of the manager of the butcher shop, who was employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces Valcartier.

REVOCATION OF CERTIFICATION

C-15 During the year, one application for revocation was submitted to the Board by an individual employee of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, Chatham, N.B. The United Food and

Commercial Workers Union, Local 1973, is the certified bargaining agent for this unit.

C-16 In its decision the Board held that, in an application for a determination that a bargaining agent has abandoned its certification, the applicant must establish that the bargaining agent, by its action or lack of action, has failed to perform the obligations and responsibilities imposed on it by the Act. In this case the evidence was clear that the bargaining agent had endeavoured, albeit without success, to negotiate a collective agreement acceptable to the employees in the bargaining unit. Furthermore, the fact that the bargaining agent was in the process of referring the matters in dispute to arbitration indicated that it was continuing to perform the functions of a bargaining agent. Accordingly, the application was dismissed.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

C-17 At year end there were 69 bargaining units for which the arbitration option had been specified and 57 for which the conciliation board/strike option had been specified. During the year the Board had certified four bargaining agents to represent nine bargaining units, all consisting of employees of three separate employers: the Canadian Advisory Council on the Status of Women, the National Film Board and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. The following paragraphs set out the methods selected by the four newly certified bargaining agents for the resolution of collective bargaining disputes. As indicated earlier, however, both methods of dispute resolution were rendered temporarily inoperative by the Public Sector Compensation Restraint Act.

C-18 The Canadian Union of Professional and Technical Employees specified referral to a conciliation board/strike option for the resolution of disputes for employees in the administrative and foreign service and administrative support categories bargaining units employed by the Canadian Advisory Council on the Status of Women. At year end the bargaining agent had not specified the method to resolve disputes with respect to a unit of employees in the scientific and professional category of the same employer.

C-19 The Public Service Alliance of Canada specified referral to arbitration for the employees in the operational category, Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, at CFB Kingston. It selected the referral to a conciliation board/strike option for dispute resolution for the employees in the technical, administrative support and operational categories employed under the direction and control of the Director General of Personnel Services in Ottawa.

C-20 The United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, certified to represent the employees in the operational category at CFB Shearwater, N.S., specified referral to binding arbitration as the process for resolution of disputes with the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces.

C-21 The Professional Institute of the Public Service of Canada, the certified bargaining agent representing employees in the scientific and professional category of the National Film Board, specified the conciliation board/strike option for dispute resolution.

DESIGNATIONS OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

C-22 At the time of certification, in the absence of agreement by the parties, the Board determines which persons are employed in a managerial or confidential capacity and are therefore excluded from a bargaining unit. The definition of "employee" in section 2 of the Act excludes "a person employed in a managerial or confidential capacity" from membership in a bargaining unit. Section 2 also defines a person employed in a managerial or confidential capacity as a person who falls within the description contained in one or more of the lettered paragraphs from (a) to (g). Subsequently such persons are designated as the result of "updating lists" submitted by the employer. The names on these lists may be objected to by the bargaining agent for the unit. In such cases the Board makes the determination, generally based on the evidence contained in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties.

C-23 An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year the Treasury Board filed 931 such lists affecting 60 bargaining units. The separate employers filed another 32 lists affecting nine bargaining units. Replacement lists usually bring no objection from the bargaining agents. Agents often do object, however, to new proposals of persons for exclusion from bargaining units. In 31 such instances, involving 91 employees, the Board appointed examiners to inquire into the duties and responsibilities of the employees concerned. During the year the Board issued eight decisions affecting 21 persons proposed for designation. In all but one case the employees were excluded from the bargaining unit.

DESIGNATED EMPLOYEES

C-24 The "designation" of employees under section 79 applies only to those units of employees for which the bargaining agent has selected the

conciliation board/strike option as the method for dispute resolution. "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be necessary to be performed for the safety or security of the public. Such employees, are prohibited under subsection 101(1) of the Act from participating in a strike. Section 79 of the Act makes it mandatory that the designated employees be identified, either on agreement of the parties or by determination of the Board, before the establishment of a conciliation board and, hence, before any strike action may take place. The section sets out the procedure for the identification of the designated employees and provides that it is the responsibility of the Board to notify the employees concerned of their status.

C-25 During the year under review, the Board had before it a total of 21 statements or lists of designated employees affecting 22 bargaining units. Of the total, eight were carried over from the previous year and had been initially objected to by the bargaining agent. All these lists, with the exception of one submitted by a separate employer, were filed by the Treasury Board. Six of these proceedings were terminated when the parties reached a settlement. The bargaining units affected were in the nursing, social work, scientific regulation, pharmacy, psychology and physical sciences groups, all represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada. In one other case affecting the occupational and physical therapy bargaining unit, represented by the Professional Institute, ten employees were notified by the Board of their designated status. The remaining designated case carried over concerned employees in the electronics group represented by the Local 2228 of the International Brotherhood of Electrical Workers. This proceeding was terminated in view of the provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act which banned all strike activity.

C-26 Of the 13 lists of designated employees received during the year, seven were terminated following the signing of collective agreements with the Treasury Board. These were on behalf of the meteorology, scientific research, agriculture, forestry, defence scientific service and biological science bargaining units represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the ship repair (east) bargaining unit represented by the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council.

C-27 The remaining six were objected to by the bargaining agents. Only one of these was filed by a separate employer, namely, the National Research Council of Canada. This was on behalf of the research officers and research council officers bargaining unit represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada. The designation proceeding in this case was terminated after the parties signed a new collective agreement.

C-28 The proceedings with respect to the remaining five lists of proposed designations involving the printing operations (non-

supervisory), programme administration, heating, power and stationary plant operation (supervisory and non-supervisory), library science and aircraft operations bargaining units were all terminated. This was done following the coming into force of the Public Sector Compensation Restraint Act. The Chairman had ruled in a decision on a request for the establishment of a conciliation board for the programme administration group that he was without jurisdiction to establish such boards while the wage restraint legislation remained in force.

COMPLAINTS

C-29 Section 20 of the Act requires the Board to examine and inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act. A complaint also can be made that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award or has failed to comply with a regulation made by the Board respecting grievances. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action.

C-30 Twenty-four complaints were filed with the Board during the year under review and another eight were carried over from the previous year. The Board issued decisions in respect of two cases carried into the year and granted leave to withdraw five. The remaining case was being held in abeyance pending the outcome of another complaint case.

C-31 Decisions were issued by the Board in three of the 24 complaints received this year and leave was granted to withdraw five cases. At year end, one complaint was scheduled for hearing and the remaining 15 cases, all of which were received in March of 1983, were in process.

C-32 Thirteen of these 15 complaints are allegations that representatives of the employer ordered the complainants to remove T-shirts bearing the emblem "~~C-124~~", which they wore as an expression of their disapproval of the wage restraint legislation. (Bill C-124 upon enactment became the Public Sector Compensation Restraint Act.) The complainants claim that this action prohibited them from participating in lawful union activities contrary to section 8 of the Act. The employer for its part submitted that the conduct complained of is not a proper subject matter for a complaint as envisaged by either section 8 or section 20 of the Act.

REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

C-33 Pursuant to section 25 of the Act the Board may, upon application, review, rescind, amend, alter or vary any decision or order made by it. One such request was filed during the year and two others were carried over from the previous year.

C-34 The two applications carried over had been filed by the Canadian Air Traffic Control Association. They alleged that certain persons were no longer performing the duties and responsibilities for which they had been excluded from the bargaining unit by the Board on the grounds that they were employed in a managerial or confidential capacity. In one case the application was terminated following a settlement reached by the parties with the assistance of a Board mediator. In the other case the Board, based on the evidence presented, was satisfied that the person had subsequently ceased to perform the duties on which his exclusion was based. It therefore rescinded its previous decision.

C-35 An application filed during the year, requesting the Board to review its decision concerning a request for an extension of time to file a grievance, was dismissed by the Board.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

C-36 Five applications for extension of time were filed this year and three were carried over from the previous year. Two of the applications carried over were requests for extension of time to present a grievance. One was granted and the other one dismissed. The third, which was a request for extension of time to refer a grievance to adjudication, was dismissed.

C-37 Of the five applications filed during the year, four were requests for an extension of time to present grievances. One was denied, one was withdrawn by the applicant and two were in process at year end. The other, a request for an extension of time to refer a grievance to adjudication, was subsequently withdrawn by the applicant.

VARIOUS PROCEEDINGS UNDER SECTION 18

C-38 Section 18 of the Act provides the Board with what might be described as residual powers. The Board uses this section to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose obligations on the parties fundamental to the purposes of the Act where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. Six such applications made under section 18 were filed during the year under review and five others were carried over from the previous year.

C-39 In two of the five applications carried forward the Public Service Alliance of Canada requested the Board to investigage the validity of the Treasury Board's decision to identify certain persons as being employed in a confidential capacity within the meaning of head (a) of section 2 of the Act. Paragraph (a) excludes persons employed in a

position confidential, among others, to a minister of the Crown, the deputy head of a department, or the chief executive officer of any other portion of the Public Service. Both applications were withdrawn by the bargaining agent upon receipt of further additional supporting information in one case and the withdrawal of the employer's identification in the other case.

C-40 The remaining three applications carried into the year alleged that the employer had contravened section 51 of the Act by changing the shift cycles worked by firefighters at the Thunder Bay and Quebec City airports and the shift cycle of the air traffic controllers employed at the St. John's, Newfoundland, air traffic control tower. Section 51 "freezes" terms and conditions of employment between the time notice to bargain is given until an arbitral award is rendered or a new collective agreement is entered into or until seven days have elapsed after receipt of a conciliation board report by the Chairman.

C-41 The decision of the Board dismissing the application with respect to the firefighters at the Thunder Bay airport was challenged in the Federal Court of Appeal by the Public Service Alliance of Canada. The decision of the Board in the second application filed on behalf of the firefighters at the Quebec airport was held pending the Federal Court's judgment which was under reserve at the end of the year. The last application, filed by the Canadian Air Traffic Control Association for controllers at St. John's airport, was withdrawn when the parties settled the remaining issues relating to the application.

C-42 Of the six applications filed this year, two were filed by the Canadian Air Traffic Control Association. One requested the Board to order the Treasury Board to comply with subsection 56(1) of the Act concerning the 90-day implementation period prescribed in the Act for the payment of retroactive remuneration to air traffic controllers. This was withdrawn when the applicant was satisfied that the appropriate pay action had been taken.

C-43 The other application submitted by the Air Traffic Control Association requested the Board to determine the status of a person while attending the air traffic controllers' retraining and reassignment program and the obligations on the parties flowing therefrom. This was consolidated with the other applications filed by the Association under sections 33 and 98 dealing with the same subject. Following a hearing, the Board determined, pursuant to section 33, that the employee was in the bargaining unit and that, under section 98, the employer was obligated to deduct union dues and remit such to the applicant. The section 18 application was rendered superfluous by the above determination and accordingly was dismissed by the Board.

C-44 Three new applications were filed this year resulting from objections made to the employer's decisions to identify certain persons

as being employed in a confidential capacity within head (a) of section 2 of the Act. These three applications were made by the Public Service Alliance of Canada. All were withdrawn when the employer decided not to pursue the exclusion of these persons.

C-45 The remaining application was filed by the Treasury Board. This alleged that the Public Service Alliance of Canada was abusing the grievance process by inviting the clerical and regulatory group employees to file mass grievances objecting to the reduction from the 12 percent wage increase provided for in the current collective agreement to 6 percent as required by the Public Sector Compensation Restraint Act. In its decision, following a hearing, the Board found that the activity of the Alliance did not contravene any provision of the Act nor had it encouraged the employees concerned to do so. Accordingly, the Board held that it was without jurisdiction to entertain the application on its merits.

D

ADJUDICATION PROCEEDINGS

D-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides for both a grievance procedure and a system for the adjudication of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or out of the imposition by the employer of major disciplinary action. "Adjudication" is the term used in the Act for the third party determination of grievances on such rights disputes. The term "arbitration" in the Act denotes the final and binding third party determination of interest disputes, that is, disputes arising in the negotiation of collective agreements.

D-2 Section 90 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within any department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or as established by the parties in a collective agreement. It is only when the grievor has exhausted the settlement process set out in the grievance procedure of the department or agency concerned that he may refer the matter to adjudication under section 91. Further, he may only do so if the grievance falls within certain defined categories described below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting in his capacity as an adjudicator.

D-3 A substantial proportion of references to adjudication fall within the category defined by paragraph 91(1)(a) of the Act. If an employee, with the approval and support of his bargaining agent, has presented a grievance up to and including the final level in the departmental grievance process he may refer it to adjudication. Such a grievance must relate to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or arbitral award affecting the employee.

D-4 In the year under review, out of 1,169 employee references, 546 were made under that paragraph. Of that number 170 involving overtime were referred by individual employees represented by the Canadian Union of Postal Workers in five groups. Another 55 individual references were made by employees represented by the Public Service Alliance of Canada. These involved three situations; one related to hours of work, another to designated paid holidays and the third to the denial of sick leave.

D-5 Different issues arise under paragraph 91(1)(b) of the Act. This provides for the adjudication of any grievance arising out of "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". Such cases can be processed and referred to adjudication with or without the support of a bargaining agent. This remedy is also available to employees excluded from bargaining units by reason of their managerial or confidential responsibilities and to former employees whose employment has been terminated for disciplinary reasons. There were 623 such references this year. Of that number, 48 involved discharge action, 573 were related to suspensions, and the remaining two were financial penalties. The figure includes 169 references by air traffic controllers arising out of suspensions imposed by the employer as a result of their conduct in the fall of 1981 when American air traffic controllers engaged in strike activity in the United States. Also, out of the total 623 disciplinary references to adjudication, 273 are related to the strike of the clerical and regulatory group bargaining unit in the fall of 1980.

D-6 Certain disputes are adjudicable under provisions in section 98 of the Act. Either the employer or the bargaining agent may refer to the Board a dispute where the applicant seeks to enforce an obligation from one party to the other alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. Such references, which invariably raise questions of both fact and interpretation, are not adjudicable under section 98 if the obligation specified is one which could have been the subject of an individual grievance under section 90. Due to that limitation there were only seven made in the year under review and a total of 382 over the past 16 years. This compares with 8,830 employee grievances under paragraph 91(1)(a) and 5,129 such grievances under 91(1)(b) in the same period. The total of all references to adjudication over the 16 year period is 14,341. (See Table 10).

D-7 The decisions of adjudicators relate to a wide variety of issues and range from those affecting only one individual to others having far-reaching implications in terms of "service-wide" impact. Also a decision involving the interpretation of a particular clause of a collective agreement may establish a precedent influencing future interpretations of similar clauses in other agreements. For that reason, by common consent, groups of references may be set aside while the parties await the judgment of the Federal Court of Appeal on the reference of an adjudication decision of the Board to that Court, and on occasion, to the Supreme Court of Canada. In this regard, because of the nature of adjudication, collegiality in decision making among Board members acting as adjudicators is encouraged. It is appropriate to mention here also that, in round figures, the full-time members, including the chairman group, rendered 75% of the decisions as compared with 25% by the part-time members of the Board.

D-8 Generally adjudication hearings are not as formal as court proceedings nor as technical in the application of the rules of evidence. The stringency with which rules of evidence are applied depends on the nature of the issue or issues upon which the adjudicator is called upon to make determinations. In any event, each party is accorded an opportunity to present relevant oral and documentary evidence and to submit argument based on that evidence. The PSSRB Regulations and Rules of Procedure specify that the adjudicator's decision is to be in writing and must give a summary of the issues involved and the evidence received as well as the reasons for the decision itself.

D-9 The Treasury Board, as employer, most of the separate employers and the bargaining agents have their offices in Ottawa. As well, large numbers of employees in the Public Service are located in the National Capital Region. The Board's premises in Ottawa are therefore the most suitable and convenient place for many adjudication hearings. The Board's hearing facilities are equipped for simultaneous interpretation when circumstances dictate its use or when the parties request that the conduct of proceedings be in both official languages. The location of the grievor and of witnesses, however, often make it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated. In deciding on the location, the preferences of the parties are always taken into account and complied with, provided their wishes are reasonable. During the year, in addition to Ottawa, one or more hearings were held at the locations listed below:

Alberta:	Edmonton, Lethbridge
British Columbia:	Agassiz, Clearbrook, Cranbrook, Harrison Hot Springs, Nelson, Prince George, Vancouver
Manitoba:	Winnipeg
New Brunswick:	Campbellton, Florenceville, Saint John, St. Stephens
Newfoundland:	Burin, St. John's, Stephenville
Nova Scotia:	Antigonish, Bridgewater, Halifax, Lunenburg, Sydney
Ontario:	Barrie, Brockville, Burlington, Hamilton, Kingston, Kitchener, Leamington, London, Pembroke, Prescott, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, L'Annonciation, Mirabel, Montreal, Quebec, Sherbrooke, Trois-Rivieres

Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon:	Whitehorse
Labrador:	Goose Bay

RESOLUTION OF CR STRIKE RELATED GRIEVANCES

D-10 In last year's annual report it was recorded that approximately 10,000 disciplinary actions were taken by the employer in relation to the clerical and regulatory group strike in the fall of 1980. In some 1,636 instances the individual employees elected to follow the normal grievance process and ultimately to refer the cases to adjudication. As has already been noted, 273 of them were referred to adjudication in the current year. It was hoped that, as a result of the hearing by the Board of a number of precedent cases, the parties and the employees concerned would be able to resolve the greater number, if not all, of these outstanding references themselves. This hope, unfortunately, was not realized, and at year's end 1,537 references remained outstanding.

D-11 The remainder of the disciplinary actions were referred to departmental committees composed of representatives of the employer and the bargaining agent. These committees were to attempt to reach an agreement as to the appropriateness of the disciplinary penalties imposed by the employer. Some of the committees were successful in resolving virtually all issues and others were partially so. By the summer of 1981, however, 12 departmental committees had reached an impasse in their efforts. Pursuant to the terms of agreement entered into at the time the strike was settled, the Chairman of the PSSRB met in September 1981 with the representatives of the Administration Committee, a steering body for the work of the departmental committees. Following consultation, and with the agreement of the representatives of the parties, he appointed Mr. J.-M. Cantin, the Vice-Chairman of the Board, to act as a mediator-adjudicator. He was presented with some 3,600 outstanding cases in the twelve departments.

D-12 Throughout the remainder of the 1981-82 fiscal year and continuing through the 1982-83 year under review, Mr. Cantin has met with the various departmental committees. His mediation efforts have been rewarded by a considerable degree of success. As of March 31, 1983, however, some 500 cases, largely in Transport Canada, Health & Welfare Canada, and to a lesser extent in Employment and Immigration, still remained unresolved. Mr. Cantin is continuing his negotiations with the parties and it is anticipated that all cases will be settled by mediation, or adjudication if necessary, by the end of the 1983-84 fiscal year.

POST OFFICE ADJUDICATIONS IN PERSPECTIVE

D-13 During the past ten years, with few exceptions, the preponderant number of references to adjudication had their origin in the Post Office. These were largely the result of grievances filed by inside postal workers represented by the Canadian Union of Postal Workers. Between the fiscal years 1973-74 through 1977-78 their numbers varied from a low of 225 to a high of approximately 575 a year. References to adjudication from all other departments and agencies of the federal government during those same years ranged from 150 to 300 a year. In the fiscal year 1978-79 there was a dramatic increase in Post Office references to 2150 as compared with 200 from all other sources. This high level of adjudication references from the Post Office continued in the year 1979-80 when they rose to 2475 as compared with 350 from all other sources.

D-14 The immensity of the increases in the above two fiscal years was a result of the filing of large numbers of "group grievances". These are grievances arising out of one incident or circumstance that affects more than one employee. All those affected make identical grievances which, when not resolved in the grievance process, are referred to adjudication as a group. By way of example, during those two years some 400 references were filed as a group in respect of incidents relating to technological changes; over 1000 references were made in four groups relating to alleged by-passing of employees for overtime; some 400 grievances were referred as a group relating to casual sick leave and the requirement of medical certificates; some 275 grievances were referred arising out of reprimands and suspensions over a single incident.

D-15 In the fiscal year 1980-81, the number of Post Office references dropped, almost as dramatically as they had risen, to a low of 775. This compared with 400 references from other sources. An Appendix "J" to the collective agreement entered into by the Treasury Board and the inside postal clerks for the calendar year 1980, had provided for the establishment of two national committees. These were to dispose of the vast numbers of accumulated individual grievances referred to the Board for adjudication. One committee was to be responsible for French language grievances and the other for English language grievances. Each committee was to be made up of an equal number of representatives of the parties and a mediator-adjudicator selected by the parties or, failing agreement, by the Chairman of the PSSRB. At the request of the parties the Chairman appointed Jean Cournoyer of Montreal as the mediator-adjudicator for the French language grievances and David Beatty of Toronto as the mediator-adjudicator for the English language grievances. The two committees undertook their tasks in September of 1980 and had largely completed them by the end of March of 1981. In that exercise they disposed of most of the grievances still in process and a substantial number of those already

referred to adjudication. It was the concentration of the parties on the work of the two committees that accounted for the substantial drop to 775 in the number of references to adjudication from the Post Office for the fiscal year 1980-81.

D-16 Related to this development also is the fact that the Canada Post Corporation Act was proclaimed on October 16, 1981. This provided for the conversion of Canada Post from a department of the federal government to a Crown Corporation. The Post Office thereupon came under the jurisdiction of the Canada Labour Code rather than the Public Service Staff Relations Act. The Board, however, retained jurisdiction in respect of those grievances initiated prior to October 16, 1981 and subsequently referred to adjudication and over collective agreements entered into prior to that date.

D-17 In the fiscal year 1981-82 the number of Post Office references rose to 1160. These of course, were derived from grievances made prior to October 16, 1981. This figure of 1160 compares with 1800 references to adjudication for other sources in the same year. However, 1,360 of the latter number were the result of individual grievances filed in respect of disciplinary penalties imposed by the Treasury Board arising out of the strike of the clerical and regulatory group in the fall of 1980. Subtracting these references from the total there were still 450 references from other departments and agencies. During the fiscal year under review, 1982-83, there was a noticeable drop in the number of Post Office related references, from 1160 to 235. An interesting statistic is that as of April 1, 1982 the accumulated number of unresolved Post Office references to adjudication was 1635. By March 31, 1983, however, that backlog had been reduced to 675 as a result of settlements and withdrawals on determinations made by the Board. Based on the foregoing figures it is reasonable to anticipate that the number of outstanding references to adjudication from the Post Office will steadily decrease, with the backlog possibly being disposed of completely during the 1984-85 fiscal year.

ADJUDICATION CASELOAD AND ITS DISPOSITION

D-18 As the backlog of references to adjudication emanating from the Post Office has decreased, the adjudication workload originating from the other departments and agencies of the federal government has been steadily increasing. Indeed, that increase is reflected in the figures over the past five years. Starting in the fiscal year 1978-79 the number of such references successively increased each year. In round figures there were 200 references in 1978-79, 350 in 1979-80, 400 in 1980-81, and 450, not including 1,360 clerical and regulatory group strike related references, in 1981-82. In the year under review there were 505 such references, not including 275 clerical and regulatory group cases and 170 air traffic control group disciplinary cases.

D-19 In round figures 3330 references to adjudication were outstanding as of the beginning of April, 1982. While an additional 1170 references were received during the fiscal year under review, a total of 1750 were disposed of by settlement and withdrawal or determination by the Board. This left at year end a total of 2700 outstanding references to adjudication. These represent an overall reduction of 600.

D-20 It should be noted here that, taking into account past experience and the availability of the human resources of the parties of interest, the number of hearings that the Board is able to schedule each month is upwards of 35, or from between 420 to 450 per year. Of course, more than one reference, indeed on occasion, groups of references, are assigned to a single hearing. In the fiscal year 1982-83, some 440 hearings were scheduled for a total 636 days. The scheduling of all references is done well in advance of any hearing dates and the parties are consulted as to the references that are set down for hearing. Even so, an average of close to 50% of the scheduled hearings were cancelled during the year, largely due to settlements and subsequent withdrawals. Moreover, 45% of these cancellations occurred within three days of the hearing date.

D-21 The Board is obviously pleased when the parties themselves settle cases. The record strongly suggests, however, that efforts to achieve settlements are most often at the eleventh hour and not uncommonly after the actual arrival of the adjudicator on the scene. This practice results in an unnecessary waste in terms of the human and financial resources of the parties and the Board. This is particularly so when all parties have travelled considerable distance to a scheduled hearing location only to have the reference settled or withdrawn without the need for a hearing. Situations of this kind are bound to occur from time to time, but the high frequency of last minute settlements clearly indicates that the parties are not taking the necessary time or making the required effort to reach settlement during the grievance process, or after reference to adjudication or even subsequent to their being scheduled for hearing.

D-22 In mid-November of 1982, W.L. Nisbet, the Deputy Chairman responsible for the adjudication function of the Board, wrote to the appropriate representatives of the Treasury Board, the separate employers, and all of the bargaining agents. His letter sought their co-operation in endeavouring to eliminate the backlog of unresolved grievances and the reduction in the high incidence of the withdrawal or settlement of grievances after they have been scheduled for hearing. Towards the goal of reducing the backlog, he proposed that the parties identify representative cases, the decisions on which could be the basis of the settlement of the remainder. In order to alleviate the high cancellation rate, he proposed the early investigation and assessment of

each grievance prior to being referred to adjudication and/or prior to being scheduled for hearing.

D-23 The letter stated that sections 90, 91 and 96 of the Public Service Staff Relations Act make it clear that the right to present a grievance and refer it to adjudication is vested in each person who falls within the statutory definition of "employee" contained in section 2 of the Act. Section 96 also makes it clear that the Board has a statutory duty to hear, consider and decide every grievance properly referred to it under section 91. The parties were put on notice that, if there was no identification of those grievances thought to be typical of others included in the backlog, the Board would have to consider making such identification itself. It would then consolidate those grievances arising or appearing to arise out of the same circumstances and schedule them for hearing. Further, the Board might from time to time request statements of position from the parties pursuant to section 84 of the PSSRB Regulations and Rules of Procedure. This would encourage the parties to a grievance referred to adjudication to ascertain at the time of its reference the true nature of the grievance, the issue it raises for determination, and the facts about which there is no contest. Such a requirement would reveal what was common ground between the parties so that they could ascertain whether or not there was a basis for settlement prior to the scheduling of a hearing.

D-24 On December 10, 1982, a meeting was held with the representatives of the parties at which the Board canvassed their views on the proposals. While they were favourably disposed toward them the parties outlined certain difficulties in respect of their implementation, having regard to internal structures of both employer and bargaining agent organizations and the manner in which grievances were processed and investigated. The parties, did, however, express an interest in the possibility of a system for "expedited adjudications" the feasibility of which the Board undertook to explore.

D-25 By letter dated March 15, 1983, the Board informed the representatives that, provided the parties themselves did the necessary preparation, the Board was prepared to establish such a system. The letter advised them that this system would best be established within the existing framework of the Act.

D-26 The dialogue between the Board and the parties on methods of making both the grievance process and the disposition of references to adjudication more expeditious is continuing. It is hoped that at least some of the proposals discussed can be translated into positive action during the coming fiscal year.

E

ARBITRATION PROCEEDINGS

E-1 The option for the resolution of "interest" disputes, in the event of an impasse between the parties in their bargaining for a collective agreement, can be altered for each round of negotiations for a new collective agreement. Outstanding issues may be referred to binding arbitration on the one hand, or to a conciliation board with the right to strike in certain prescribed circumstances on the other. The choice must be made, however, prior to the giving of notice to bargain. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 69 bargaining units covering 49,000 employees.

E-2 During the year there were 10 requests for arbitration affecting 11 bargaining units. This included a request carried over from the previous fiscal year, affecting two units, namely, the supervisory and non-supervisory firefighters groups. Arbitral awards covering these two units were issued early in the current year. Of the nine remaining requests, all received in the first quarter of the year, eight concerned separate employers. More particularly, requests for binding arbitration were made for three category bargaining units of the Communications Security Establishment. These were withdrawn, as was a request affecting a unit of the National Film Board, following settlements between the parties or with the assistance of a member of the staff of the Board's Office of Mediation Services.

E-3 A fifth request related to employees in the administrative services group, for which the Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent and the Treasury Board is the employer. Although the efforts of the Director of Mediation Services had resolved a number of the issues in dispute, some still remained outstanding. Accordingly, in mid-June the Alliance requested that the remaining matters in dispute be referred to the Board for binding arbitration. The former agreement expired on June 20, 1982 and on August 4, 1982 Parliament enacted the Public Sector Compensation Restraint Act with retroactive effect to June 29, 1982. At the end of the first week of July a board was established.

E-4 A hearing was held on August 17 at which each party was invited to make representations as to the effect of the provisions of the Restraint Act on the duty and scope of authority of the Board to make a determination on the outstanding issues in the dispute. In a decision

dated August 31, 1982, the Board found that it was without authority to issue a binding arbitral award which would alter the terms and conditions of the expired collective agreement covering the group. Even more broadly, the Board held that it had no authority or jurisdiction, so long as the Public Sector Compensation Restraint Act remained in effect, to deal with any dispute arising out of collective bargaining. This was because collective bargaining, as contemplated by the Public Service Staff Relations Act, was rendered inoperative during the period the restraint program remained in force.

E-5 As a result of the above decision the proceedings relating to the remaining four requests for the establishment of arbitration boards were terminated. One of these had come from a unit of the National Film Board, and two had come from the Social Sciences and Humanities Research Council. The remaining request had been for a category unit at CFB Shilo, for which the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, is the employer.

F

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

GENERAL

F-1 The staff of the Office of Mediation Services had an active and productive period during the first quarter of the year under review. Either the Director of Mediation Services or one of the two principal mediation officers were appointed on eleven occasions as conciliators, as envisaged by the Act in the collective bargaining process, or as *ad hoc* mediators when the appointment of such seemed appropriate. In seven instances the assistance provided resulted in the parties being able to resolve all of their outstanding differences and to reach contract settlements.

F-2 The services of the Board's mediation staff in the collective bargaining area of their responsibilities came to a near standstill, however, with the enactment on August 4, of the Public Sector Compensation Restraint Act, with retroactive effect to June 29, 1982. The provisions of this Act are described in detail in the Introduction to this report.

F-3 Notwithstanding the coming into force of the Restraint Act, the Office of Mediation Services continued to provide third party assistance in the resolution of other types of disputes. These include complaints of unfair labour practices made under section 20 of the Act. More particularly, however, the staff officers were increasingly occupied in dealing with objections by the bargaining agents to post-certification proposals by the employer for the exclusion from bargaining units of persons employed in a managerial or confidential capacity.

CONCILIATION AND MEDIATION

F-4 At the beginning of the fiscal year, negotiations were proceeding between the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada for several groups in the scientific and professional category. Towards the end of April, Board conciliators appointed to two of these groups, the scientific regulation group and the physical sciences group, reported to the Chairman that, while the issues in dispute were

narrowed, a complete settlement of all outstanding matters had not been achieved in their conciliation efforts. The Professional Institute requested conciliation boards for both groups. However, prior to the establishment of these boards, settlements were reached between the same two parties for other groups in the scientific and professional category. These successes prompted renewed negotiations for the scientific regulation group and the physical sciences group which resulted in an accord being reached on new collective agreements. A number of other agreements based on criteria developed earlier in the first quarter of the fiscal year were reached in June both with and without the assistance of a conciliator or mediator.

CONCILIATION BOARDS

F-5 At the start of the fiscal year under review, a conciliation board, for the air traffic control group bargaining unit was successful in finding a basis for settlement and the renewal of the collective agreement.

F-6 Requests for the establishment of four conciliation boards were received during the first three months of the year. Two involved the scientific regulation group and the physical sciences group, and have been commented upon earlier in this section. Ultimately, it was not necessary for conciliation boards to be established for these two groups. A request for the establishment of a conciliation board also was made for the occupational and physical therapy group. With the assistance of a staff conciliator, however, the parties were able to reach a settlement thus making a board unnecessary in this case also.

F-7 With respect to the fourth request, for the programme administration group, the bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada, gave notice to bargain to the employer on April 21, 1982. There were eleven meetings between the parties thereafter, the last one being on September 14, 1982. Three meetings in September took place with the assistance of Ken Strike, the Director of Mediation Services, who was appointed by the Chairman of the PSSRB, on the agreement of the parties, as a conciliator. The appointment of Mr. Strike, however, was made "subject to the limitations imposed by the Public Sector Compensation Restraint Act on the collective bargaining process under the Public Service Staff Relations Act". On September 16, the same day as the conciliator submitted his report, the Alliance requested the establishment of a conciliation board for the group. The Treasury Board challenged the authority of the Chairman to establish the requested board.

F-8 The Chairman met with representatives of the parties on September 30 on which occasion they advanced their respective

positions on the challenge made to the jurisdiction of the Chairman. In a decision of the Chairman dated October 6, 1982, he found that he was without authority to establish a conciliation board during the period that the restraint legislation remained in force. The request of the Alliance therefore, was denied.

EXAMINATIONS

F-9 The Office of Mediation Services had an active year in dealing with post-certification proposals made by employers for the exclusion of persons from bargaining units which were objected to by the bargaining agents concerned. The proposals are made under one or more paragraphs lettered from (a) to (g) of the definition in the Act of "a person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act. During the year the outstanding proposals were reviewed with the parties. This resulted in some instances of proposals or objections being withdrawn. Further, precedent cases were identified which, upon determination by the Board, could form the basis for the settlement of numbers of other similar proposals.

F-10 Members of the staff of mediation services were appointed to inquire into the duties and responsibilities of 91 persons proposed for exclusion from bargaining units. Some 40 examinations took place covering 85 persons. The evidence adduced by the parties is recorded in written reports upon which the Board makes its determinations on the persons in dispute. In respect of another 53 persons, the staff examiner was able to assist the parties in reaching settlements. This took place either prior to the appointment of a staff member as an examiner, or during the examination and even after the preparation of the report but before a Board hearing. The Board itself was called upon to hold only nine hearings to entertain the representations of the parties on the evidence in the examiner's report, and to make determinations on the employment status of the persons concerned.

G

SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS

APPLICATIONS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

G-1 The scope of the Board's authority under section 18 of the Act was considered in a decision dealing with an alleged abuse of the grievance procedure by members of the bargaining unit. The bargaining agent had used its newsletter to urge members of the clerical and regulatory bargaining unit to grieve the reduction, caused by the implementation of the Public Sector Compensation Restraint Act, of a negotiated wage increase. As a result, the employer received a large number of such grievances. Contending that the mass filing of these grievances constituted an abuse of the grievance procedure, the employer made an application to the Board under section 18 requesting that it be allowed to ignore those grievances already filed and also to have the bargaining agent restrained from giving this advice.

G-2 In its decision, the Board reviewed the case of *The Queen v. Professional Institute of the Public Service of Canada* [1980] 2 F.C. 295 in which the Federal Court of Appeal held that, in order for the Board to have jurisdiction under section 18, the conduct complained of must relate to an alleged failure to comply with, or properly to implement, part of the Act. The Board found that in the case before it, the bargaining agent had not contravened any provision of the Act, nor had it urged the employees concerned to do so since they were entitled to grieve under the provisions of section 90 of the Act. Accordingly, the Board held that it did not have jurisdiction to entertain the application on its merits: *Her Majesty in Right of Canada as represented by the Treasury Board and Public Service Alliance of Canada* (Board file 148-2-86).

G-3 In *Public Service Alliance of Canada and Her Majesty in Right of Canada as represented by the Treasury Board* (Board file 148-2-75), the bargaining agent for the firefighters group at Thunder Bay airport made an application under section 18 alleging that the employer was in contravention of section 51 of the Act. Section 51 provides that, after notice to bargain has been given, any term or condition of employment embodied in a collective agreement and in force on the day notice was

given shall remain in force pending the occurrence of the event described in paragraph (a) or (b). In this case, prior to notice being given, the employer had advised the firefighters that a new shift schedule would become effective November 10, 1981. It had come into effect, however, after notice to bargain had been given on November 3, 1981. The employer argued before the Board that it had changed the shift schedule in accordance with a clause in the collective agreement and that therefore, the "freeze" period effected by section 51 had not been violated.

G-4 The Board found that the potential for changing shifts was indeed provided for in the language of the clause itself, and that therefore the employer had acted within its authority in changing shifts after notice to bargain had been given. An application by the bargaining agent, under section 28 of the Federal Court Act, to review and set aside this decision was dismissed by the Federal Court of Appeal.

MEMBERSHIP OF EMPLOYEES IN THE BARGAINING UNIT

G-5 On a successful application for certification made pursuant to section 27 of the Act, an issue arose before the Board with respect to membership in the bargaining unit. In March, the employer listed as employees several people who performed work on a seasonal basis from May through November and were then laid off. The definition of "employee" in the Act includes *inter alia* persons employed in the Public Service other than persons employed on a casual or temporary basis unless these are employed for a period of six months or more. The Board held, therefore, that a seasonal employee must be regarded as a temporary or casual employee. Accordingly, seasonal employees could not be considered employees within the meaning of the Act unless they were employed for a period of six months or more. Since the employees in question were not so employed, they could not be included in the proposed bargaining unit for purposes of the application: *United Food and Commercial Workers Union and Staff of the Non-Public Funds* (Board file 146-18-203).

UNFAIR PRACTICES

G-6 In a complaint brought under paragraph 20(1)(c) of the Act, the complainant alleged that the employer had failed to give effect to a decision of an adjudicator on a grievance. The adjudicator had substituted a lengthy suspension for the discharge imposed by the employer and had ordered that the grievor should be reinstated after the period of suspension. On the evidence presented before the Board, it appeared that the employer had offered a transfer to the complainant

and had then withdrawn this offer. The employer had continued to pay the complainant's full salary while she remained at home, but had not offered to reinstate her in her former position. After considering several definitions of the verb "réintégrer", (to reinstate), the Board concluded that paying an employee to stay at home does not constitute reinstatement, and deprives the employee of the many rights and benefits other than salary that result from working. In the result, the complaint was upheld and the employer was ordered to give immediate effect to the decision of the adjudicator by reinstating the employee: *Beliveau and National Parole Board* (Board file 161-2-261).

PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

G-7 The employer had proposed that several Analysis and Research Officers in the Staff Relations and Compensation Division of the Personnel Policy Branch of the Treasury Board be excluded from the bargaining unit under paragraph (d) of the definition in section 2 of the Act. The analysts conducted economic and statistical research and spent a significant portion of their time briefing negotiators for the employer on findings relevant to collective bargaining. The Board noted the similarities between this case and the case of *Taylor* (Board file 172-2-339). Accordingly, it reiterated that direct participation in negotiations *per se* is not a prerequisite for a determination that an employee is directly involved in the collective bargaining process. In this case the participation of the analysts was fundamental to the development of the employer's negotiating position, and the employer's need for confidentiality could not be sufficiently protected by the employees' oath of office. Accordingly, the Board upheld the employer's proposal for the exclusion of these employees as persons employed in a managerial or confidential capacity: *Ethier et al* case (Board file 172-2-368).

APPLICATION FOR DETERMINATION UNDER SECTION 33 OF THE ACT

G-8 An air traffic controller who had previously been designated by the Board as a "managerial or confidential" employee was assigned for two years to a full-time retraining and reassignment program. As a result, the Board issued a decision stating that he had ceased to be a person employed in a managerial or confidential capacity. The bargaining agent brought an application under sections 33, 98 and 18 of the Act to have the Board determine whether the employee was still a member of the bargaining unit and whether the employer had an obligation to deduct association membership dues from his training allowance.

G-9 In its decision, the Board noted that under the terms of the retraining program the employee received an allowance equivalent to his salary as an air traffic controller. All deductions normally made at source from the employee were to continue to be made at source from the training allowance. An employee in the program continued to be eligible to participate in benefit plans and his terms and conditions of employment were to be as prescribed in the collective agreement for members of the bargaining unit. Furthermore, the relevant clause in the collective agreement contemplated the deduction of dues from either an employee's pay or his training allowance. On the basis of this evidence, the Board concluded that the individual in question was an employee for purposes of the Act and, since the Board had already held he was not employed in a managerial or confidential capacity, he was therefore a member of the bargaining unit. Accordingly, the employer was directed to deduct monthly dues from his training allowance: *Canadian Air Traffic Control Association v. Her Majesty in Right of Canada as represented by the Treasury Board - Gaboury* (Board files 148-2-84, 147-2-22, 169-2-283).

APPLICATION FOR EXTENSION OF TIME TO PRESENT A GRIEVANCE

G-10 Two applications for an extension of time to file a grievance made pursuant to subsection 89(1) of the PSSRB Regulations and Rules of Procedure illustrated some of the factors which may influence the decision of the Board in this type of case. In *Adams* (Board file 149-2-42), the applicant claimed he had resigned his position under duress and evidence was presented showing that at the time of his resignation he had been beset by personal problems. After his resignation, he had consulted with a representative of the bargaining agent concerning the filing of a grievance. Instead, however, he had chosen several other courses of action including writing to various Members of Parliament, pursuing a complaint before the Anti-Discrimination Directorate and retaining legal counsel. The Board found that, although the applicant had had personal difficulties at the time of his resignation, he was not so incapacitated as to be unable to respond by presenting a timely grievance; in fact, he appeared to have consciously abandoned recourse to the grievance procedure in order to pursue other remedies. Accordingly, the application was dismissed.

G-11 In *Goligher* (Board file 149-2-43), the applicant claimed to have tendered her resignation under duress. Subsequent to her resignation she too had pursued avenues other than the grievance procedure. The applicant was, however, a managerial employee, who did not have the advice of a bargaining agent, and it appeared she was unaware that she

had the right to file a grievance. After taking into account the grievor's mental distress at the time of the events in question, and the fact that on balance the injustice which might result from a denial of the application outweighed the possible prejudice to the employer, the Board granted the application.

H

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

H-1 Paragraph 91(1)(a) of the Act specifies that, where an employee has presented a grievance against "the interpretation or application *in respect of him* of a provision of a collective agreement" up to and including the final level in the grievance process, and where the grievance has not been dealt with to his satisfaction, he may then refer it to adjudication. In *Reid* (Board file 166-2-12631), the grievor objected to the employer's written instructions directing all supervisors how to interpret and apply an overtime provision of the collective agreement. Although by his own admission the grievor himself had suffered no financial loss as a result of the employer's interpretation, he felt that the issue was sufficiently important for the grievance to be filed and for him to obtain the support of his bargaining agent. The only redress he sought was a declaration that his interpretation of the relevant provision of the collective agreement was correct. The adjudicator found that he had no jurisdiction to proceed as the matter in dispute related to a prospective rather than an actual grievance.

H-2 In *McIlroy* (Board file 166-2-12359) a long-service employee was successful in a competition and was appointed to a new position. She had difficulty in adjusting to her new duties and this, combined with the unsympathetic attitude of her supervisors, motivated her to submit her resignation, which was immediately accepted by the employer. Shortly thereafter the grievor attempted to withdraw her resignation, but the employer would not permit her to do so. The grievor ultimately filed a grievance alleging that her resignation was not voluntary in that it had been made at the employer's insistence and while she was medically unfit to form the necessary intent to resign. In determining the preliminary issue of his jurisdiction, the adjudicator referred to the jurisprudence of the Board and to the decision of the Supreme Court of Canada in *Roland Jacmain v. The Attorney General of Canada et al*[1] [1978] 2 S.C.R. 15. He concluded that it is now well established that if an adjudicator finds that the termination of employment, regardless of

---

[1] See *Eleventh Annual Report*, paragraph L-17

its technical form, was attributable in whole or in part to some disciplinary motive of the employer, he can assume jurisdiction to determine the grievance on its merits. It is not enough, however, for a disciplinary element to be present in the environment in which the termination takes place; it must to some extent have caused the termination. On the evidence, the adjudicator was unable to find that the supervisors had "engineered" the grievor's resignation in order to achieve a disciplinary purpose. Although he had some doubts as to whether, at the material time, the grievor was in a condition to make a rational and voluntary decision to resign, the adjudicator found that he had no jurisdiction to entertain the grievance.

H-3 A similar situation arose in *Goligher* (Board file 166-2-13545) where the grievor had developed a close working relationship and friendship with an employee under her supervision who was also an officer of the union. The grievor's supervisor had warned her to terminate this relationship at work as, in his opinion, it was interfering with the business of her section and was undermining her authority as a supervisor. Consequently, the grievor submitted her resignation, which was immediately accepted by the employer. The grievor alleged in her grievance that the resignation was not voluntary in that it had been submitted under duress and at a time when she was in a state of severe emotional stress. Evidence adduced at the hearing established that, at the time she resigned, the grievor had been experiencing severe emotional stress as a result of personal problems. The adjudicator found that he had no jurisdiction to entertain the grievance. The supervisor had mentioned the possibility of disciplinary action at some future date if the grievor did not profit from his warning. The grievor had not, however, been confronted with an immediate disciplinary action which caused her to decide that resignation was the only path open to her. In order for a grievance flowing out of an alleged involuntary resignation to be referable to adjudication, it must be clearly established that the act of resignation is directly related to some immediate or imminent disciplinary action by the employer. A warning, during the course of an informal conversation, of possible future disciplinary action does not meet this standard. Furthermore, the voluntariness of a resignation has little bearing on the issue of the Board's jurisdiction which can be founded only on disciplinary action resulting in discharge, suspension or financial penalty. In any case, the adjudicator was of the opinion that the grievor's resignation had been a voluntary and calculated act. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed subsequent to year's end. (Court File No. A-40-83).

H-4 In *Martin and Guerin* (Board files 166-2-12220 and 12228), the employer relied on section 95 of the Financial Administration Act to require the grievors to compensate it for the loss, through their negligence, of certain equipment. When the grievors refused to pay

voluntarily the amount owing, the employer proceeded to deduct it from their pay. The grievors alleged that this was a violation of the pay provisions of the collective agreement. Relying on the decisions of the Federal Court of Appeal in *Andrews v. Brent et al* [1981] 1 F.C. 181 and *The Queen v. Robb*[2] [1982] 2 F.C. 58, the adjudicator concluded that he had no jurisdiction to entertain the grievances. In proceeding under section 95 of the Financial Administration Act, the employer had invoked a statutory administrative procedure for the assertion of a civil claim against the employees. Subsection 91(1) of the Public Service Staff Relations Act was never intended to embrace such disputes; rather Parliament has left them for determination by the regular courts of law having jurisdiction in such matters.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

H-5 The application of the doctrine of *res judicata* to adjudication cases was considered in *Johnson* (Board file 166-2-10027). The employer had unilaterally altered the grievor's shift cycle in order to accommodate a series of training sessions to familiarize air traffic controllers with new equipment to be installed in the control towers. According to the grievor, this violated the provisions of the collective agreement. In support of his position, he sought to rely on a prior decision arising out of the same incident wherein the adjudicator had upheld the grievances: *Graham and Onieu* (Board files 166-2-9787 and 9833). In that decision the adjudicator had concluded that the shift cycle had been altered primarily to avoid considerable overtime costs. In the instant case, the employer adduced evidence which would, if accepted, affect this finding. The adjudicator held that arbitrators and adjudicators should discourage parties who have been unsuccessful before one arbitrator and have chosen not to seek reversal of the award in the courts from re-litigating the same issue before another arbitrator. At the same time, however, it is not appropriate to inject into arbitration the legal rigidities inherent in adopting the *res judicata* principle as having binding effect. The adjudicator concluded that he should follow the result in *Graham and Onieu* unless he was convinced that that decision was manifestly wrong. Since he was not so convinced, he allowed the grievance. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end. (Court file No. A-281-23).

H-6 In *Miller* (Board file 166-2-13697) a civilian employee at a Canadian Forces base was discharged for selling marijuana to a member of the Armed Forces. At the conclusion of the employer's evidence, the grievor elected not to call any evidence and proceeded to

---

[2] See *Fifteenth Annual Report*, paragraph K-1

enter a motion of non-suit. He claimed that the employer had not discharged its burden of proof as it had failed to prove that he was guilty of the misconduct alleged on the balance of probabilities. In rejecting the motion of non-suit, the adjudicator referred to the *Electronics Prosecution Case Number 1*[3] (Board files 194-2-14 to 18) wherein the Board expressed the opinion that such a motion was not an appropriate procedure before it. The adjudicator then proceeded to consider the grievance on the merits. The evidence adduced by the employer satisfied him that the grievor had committed the serious act of misconduct alleged. As the grievor had not elected to call any evidence, there were no mitigating factors to justify reducing the penalty. Accordingly, the adjudicator dismissed the grievance.

H-7 A grievor was indefinitely suspended and ultimately discharged for having in his possession goods which he allegedly knew had been stolen from the employer: *Boyd* (Board files 166-2-12946 and 12947). In fact when the stolen goods were found on the grievor's premises he confessed that he had stolen them from the employer and signed a statement to that effect. Subsequently he attempted to retract his confession claiming that he had signed it because the investigator had assured him he would receive at most a one-month suspension for the offence. The adjudicator concluded that it was unlikely that the investigator had given such an undertaking although he may have expressed an opinion as to what penalty would be levied on the grievor by the employer. It is possible that at the time the grievor made his statement he was not aware of all the legal consequences thereof but that would not invalidate his confession. It was argued furthermore, on the grievor's behalf that, as he was being penalized for what was in effect a criminal offence, the criminal rather than the civil onus of proof applied. Consequently, the adjudicator must be satisfied beyond a reasonable doubt that the grievor had committed the wrongful act. The adjudicator found, however, that the civil rather than the criminal onus applied; that is, he must be satisfied on the balance of probabilities that the grievor had committed the offence alleged. In the circumstances, the adjudicator was so satisfied and, as there were no mitigating circumstances, he dismissed the grievance.

H-8 In *Marcil* (Board files 166-2-10546 and 10860) the grievor had been discharged for illegally opening the mail. During cross-examination of the grievor, the employer attempted to enter into evidence a statement signed by the grievor in which he admitted his guilt. The grievor alleged that the statement was inadmissible unless a *voir dire* was first held to establish that he had made it voluntarily. In a preliminary decision the adjudicator dismissed the objection, finding that the concept of *voir dire* falls clearly within the domain of criminal procedure and is not properly applicable to grievance adjudication,

---

[3] See *Sixth Annual Report*, paragraph 62

which is a civil proceeding. Nonetheless it was open to the grievor to present evidence impugning the voluntariness of the confession and such a lack of voluntariness, if proven, would seriously affect its weight.

H-9 The grievor in *Nickerson* (Board file 166-2-13431) was required, as part of his regular duties, to respond to telephone enquiries from the general public. As a result of his handling of one such enquiry, a member of the public complained to the grievor's superior that the grievor had treated him discourteously. The grievor received a one day suspension. At the hearing before the adjudicator, the employer was able to adduce only hearsay evidence of the grievor's alleged misconduct, as the complainant refused to testify against him. The adjudicator found that the probative value of this evidence was limited to the extent to which it was consistent with the grievor's own testimony. He also commented that in this case the grievor had been deprived of the elementary right to be confronted by his accuser. As the grievor admitted some responsibility for the incident, however, the penalty was reduced to a written reprimand.

DISCIPLINARY ACTION

H-10 The issue of insubordination frequently arises in disciplinary cases. The general rule applicable to employees when faced with an order whose validity they question is to obey now and grieve later. There are, of course, exceptions to this rule which employees who have been disciplined for insubordination invoke to justify their actions. One such exception provides that an employer may not order an employee to do work that is dangerous to his health and safety. In *Gauthier, Batchelor and Reasin* (Board files 166-2-12727 to 12729), three air traffic controllers at Toronto Airport were discharged as a result of their reaction to the illegal strike and subsequent discharge of most air traffic controllers in the United States. The grievors, along with other air traffic controllers throughout Canada, refused to handle air traffic to and from the United States although this was part of their regular duties. In justification of their action, the grievors alleged that at the material time it would have been unsafe to allow aircraft to travel into and out of the United States where the air traffic control function was being handled by inexperienced personnel. In rejecting this defence, the adjudicator indicated that he could not find in Canada any precedent which established that the health and safety exception could be extended to a situation where the safety of others was involved. Even if he were to accept the validity of such an exception, he was not convinced that the grievors honestly believed that the safety of others was in jeopardy. The adjudicator found, however, that the penalty assessed against the grievors was discriminatory as the evidence established that other air traffic controllers who had engaged in similar misconduct had received only minor suspensions. Accordingly, he

allowed the grievances in part and reduced the penalty of discharge imposed on each grievor to a short-term suspension.

H-11 A similar situation arose in *Alleyne et al* (Board files 166-2-10475 to 10489) where 15 controllers at Dorval Airport received suspensions for refusing to provide air traffic control services in French. They were required and were qualified to carry out their duties in both official languages. Their refusal to provide these services in French arose out of a dispute with management about the adequacy of procedures and of certain communications equipment. The grievors alleged that providing air traffic control services in French without there being any restriction imposed on VFR traffic would result in unsafe conditions for aircraft. In dismissing the grievances, the adjudicator applied the rule of obey now and grieve later. He determined that there was no justification for the grievors' refusal to provide air traffic control services in both official languages. In addition, one controller who had been working overtime attempted to cancel his overtime claiming that, as overtime was voluntary, he was entitled to cancel it at any time. The adjudicator found that where overtime is voluntary an employee may or may not agree to work a particular overtime shift. Having committed himself to work overtime, however, and, more particularly, having worked part of the overtime shift, the employee cannot unilaterally decide to cancel all or part of his commitment.

H-12 Insubordination was also the issue in *Stout, O'Rourke and Montgomery* (Board files 166-2-13053, 13110 and 13114). The grievors were prison guards at Matsqui Penitentiary who repeatedly refused to obey a direct order from both the assistant warden and the warden to search "Tent City". The grievors alleged that to search the premises unarmed and with the inmates present would be hazardous to their personal safety. Inmates, who were all classified as medium to high security risks, were living in tents in the prison compound. This was because some two months prior to the date in question they had destroyed their usual living accommodation through acts of vandalism and arson. In these circumstances, the security offered to the inmates was less than ideal and there were numerous opportunities available for them to prey upon one another. To keep this situation from getting entirely out of control, systematic searches for weapons and other contraband were conducted by the prison guards on the instructions of their superiors.

H-13 There had been four such searches before the incident in question and in the first three, the inmates had been removed from the premises. The fourth search, however, had been conducted on a "stand to" basis with the inmates present. The warden had originally intended to conduct the fifth search after the inmates had been removed. The inmates objected strongly to this, however, and were prepared to resist their removal. Following representations from the Inmates Committee,

the warden decided that this search should also be conducted on a "stand to" basis and with the prison guards unarmed. When the grievors refused to participate in the search, it was carried out without incident by supervisory personnel. In rejecting their grievances against the suspensions imposed on them for insubordination, the adjudicator found that the grievors had not genuinely believed that their physical well-being would be endangered. Rather they were motivated by what they viewed as their loss of face before the inmates resulting from the warden's reversal of his original decision.

H-14 One of the grievors, who was also a union representative, had received a more severe penalty than the others because of his intemperate language during a consultation with the warden before the grievors' ultimate refusal to conduct the search. The adjudicator upheld his grievance to the extent that the penalty assessed against him was more onerous than that imposed on the other grievors. In so doing, the adjudicator endorsed the view that a union representative in a meeting with management is not subject to the normal requirements of industrial discipline. The very nature of the collective bargaining process invites a certain amount of antagonism. When a union representative engaged in consultation with management indulges in personal invective, management has the right to refuse to participate further in the meeting with him but has not the right to discipline him.

H-15 A real estate appraiser received a series of suspensions and was ultimately discharged for failing to revise an appraisal report in keeping with the specific instructions of his superior: *Taback* (Board files 166-2-13187 to 13191). On the evidence, the adjudicator concluded that the grievor had been insubordinate in each case for which he had been assessed a penalty but that the penalties were ultimately excessive. Accordingly, he dismissed the first two grievances and upheld the third grievance in part by reducing a fifteen day suspension to ten days. In substituting a twenty day suspension for the discharge, he pointed to the existence of a severe personality conflict between the grievor and his superiors and to the fact that the acts of insubordination had not significantly impaired the employer's operation. The adjudicator concluded that this was not a proper case for the application of the doctrine of culminating incident as the evidence adduced established that management had orchestrated the disciplinary action with a view to dismissing the grievor. Nonetheless the grievor was warned that a repetition of insubordination, even if minor, might well constitute the culminating incident which would justify his discharge. Furthermore, the adjudicator ruled that the grievor should receive no compensation for the delay caused by his failure to exercise expeditiously the right to refer his grievance to adjudication.

H-16 The grievor was the captain of a coast guard vessel which was in port on Christmas Eve and Christmas Day but which was on one hour

stand-by in case of emergencies: *Demers* (Board file 166-2-13506). Such an emergency arose in the early hours of Christmas Day but the grievor's superior was unable to contact his ship despite repeated attempts to do so. The grievor, who had left his ship at 5:00 p.m. on Christmas Eve, received a ten day suspension for dereliction of duty. The evidence adduced established that a captain was entitled to leave his ship at the end of his work day, even when it was on one hour stand-by, provided that he left a telephone number where he could be reached at all times. Shortly after midnight, the grievor had left a telephone number with the helmsman on duty and the helmsman had passed this information on to the watch officer. Although his shift did not end until 4:00 a.m., the watch officer had left his post about fifteen minutes early. The watch officer who was scheduled to replace him was more than two hours late in reporting for duty. The helmsman on duty was also absent from his post without authorization for approximately one hour.

H-17 The employer argued in effect that a captain of a ship is strictly liable for the malfeasance of his subordinates. In any case, it was submitted that the grievor should have foreseen the possibility that his subordinates would neglect their duty and that he should therefore have supervised them more closely. In upholding the grievance, the adjudicator rejected the first proposition. With reference to the second proposition the evidence revealed that the captain had under his command a good crew who had never caused him any real problems. Accordingly, he could not have foreseen the misconduct of the helmsman and the two watch officers during the night in question and he cannot be blamed for it.

H-18 In *Lewis* (Board file 166-2-12662) an air traffic controller in the presence of four trainees, including two women, made a vulgar remark which reflected his negative views both on women and on the employer's hiring practices. As a result he received a one day suspension and was required to send a written apology to the two women concerned. In support of his submission that the penalty should be reduced to a written reprimand, the grievor alleged that his comment was intended as a joke and not as a slight to anyone. Furthermore, he maintained that such language was common in the control tower and should be viewed merely as "shop-talk". In rejecting the grievance, the adjudicator found that the unmistakeable inference to be drawn from the grievor's comment was that the ordinary standards for employment in the region were superseded by female physical attributes. The chauvinistic language employed was demeaning to the students, disparaging to management and unbecoming to the grievor himself.

H-19 A union official was suspended for publicly criticizing management's alleged failure to abide by the provisions of the collective agreement. He claimed that this failure was resulting in delays in the processing of mail: *Poley* (Board file 166-2-12046). In upholding the

grievance, the adjudicator stated that he would not countenance an employer's decision to impose discipline on a union official for publicly criticizing the employer on matters relating to terms and conditions of employment.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

H-20 In *Evans* (Board file 166-2-10226) a correctional officer had been permanently removed from work within any penal institution. This was because of unsubstantiated allegations that he had mishandled inmates and because he had been cited in a report of a Parliamentary sub-committee as having precipitated a riot at a penal institution. This finding had been reached without affording the grievor any opportunity to present his version of the events. Some years later a memorandum had been placed on the grievor's personal file stating that, because he had been named in the report of the Parliamentary sub-committee, his continued employment on institutional duties put himself and the proper functioning of the institution at risk. Accordingly, the grievor was not to be employed on duties, including perimeter security, in a penal institution. The grievor sought to have this memorandum removed from his personal file pursuant to a provision of the collective agreement. This provision specifies that, if an employee's file contains any written statement "related to disciplinary action" such a statement must be destroyed two years after the disciplinary action was taken. The issue which faced the adjudicator was whether the memorandum in question was related to disciplinary action. In upholding the grievance, the adjudicator concluded that the grievor had been denied the opportunity of continuing to perform the full range of his duties inside the institution as a result of alleged voluntary malfeasance on his part and that therefore the action taken against him was disciplinary. Accordingly, the adjudicator directed that the memorandum be removed from the grievor's file and destroyed. The Board's decision was set aside subsequent to year's end on an application to the Federal Court of appeal by the Attorney General of Canada under Section 28 of the Federal Court Act (Court file No. A-1281-82).

H-21 The grievors were correctional officers who participated in an Emergency Response Training program organized by the employer: ***Phelan and Easton*** (Board files 166-2-12643 and 12644). They sought payment at overtime rates for hours expended in excess of their regular working hours in travel to and in attendance at the training program. The employer alleged that the grievors had been advised in advance that overtime would not be paid. On the evidence, the adjudicator found that, in fact, there had been no agreement to that effect between the grievors and the employer. Even if he had found that such an agreement existed, however, the adjudicator stated that he would have upheld the

grievances. An employer is bound to honour the terms of a collective agreement which is also binding on the bargaining agent and on the employees in the bargaining unit. It is not permissible for the employer to enter into agreements or understandings with employees which avoid or are inconsistent with the terms of the collective agreement. Such private agreements are neither binding or enforceable in law and, indeed, should be discouraged in labour relations where a collective agreement is in effect. They are not only unlawful; they are destructive of the collective bargaining process as contemplated by the Public Service Staff Relations Act.

H-22 Similarly, in *Coallier* (Board file 166-8-13465), the adjudicator upheld the grievance of an employee who was being paid as an equipment technician at the third level although he was occupying the position of an equipment technician at the fourth level. The employer alleged that there had been an agreement with the grievor from the time of his hiring that he would be so paid and that nothing in the collective agreement specifically stated that there was an obligation for the employer to pay him the salary of a technician at the fourth level. After reviewing the provisions of the collective agreement, the adjudicator found that there was indeed such an obligation on the part of the employer. Since the collective agreement bound both the employer and the grievor, the adjudicator declared that the individual agreement made between them was void. The adjudicator found that the grievor was entitled to the rate of pay applicable to the fourth level with retroactive effect to the date of his appointment. On an application by the employer under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the adjudicator's decision, the Court confirmed subsequent to year's end that the grievor's entitlement was to be paid at the fourth level. However, the Court held that since the collective agreement provided that a grievance must be presented within twenty days of the occurrence of the event grieved, the entitlement of the grievor to the higher rate could only have retroactive application for the twenty day period preceding the date on which the grievance was presented. (Court file No. A-405-83).

H-23 A new collective agreement was signed shortly after the grievor began maternity leave: *Penty* (Board file 166-2-10927). The agreement contained a provision giving to employees granted maternity leave without pay an allowance to cover the two week waiting period before Unemployment Insurance maternity benefits become payable. Before the commencement of the grievor's leave the employer and the bargaining agent had signed a Memorandum of Terms and Settlement to which the disputed provision was attached. The grievor claimed that she was entitled to the benefit of the provision as the Memorandum was clearly a collective agreement within the meaning of the Act. The adjudicator dismissed the grievance on the basis that a Memorandum of Terms of Settlement which is subject to ratification, as was the case here, does not constitute a collective agreement.

H-24 The pay and benefits received by an employee and the minimum number of hours he is required to work each week depend on the classification of the employee's position within the Public Service. In *Ronan* (Board file 166-2-12940), the grievor's position was reclassified by the employer after the grievor had protested for several years that his position was improperly classified. Upon reclassification, the grievor was required to work a 37½ hour week rather than the 40 hour week he had worked previously. Since the reclassification had retroactive effect, the grievor contended that he had worked two and a half hours per week in excess of his normal working hours during the retroactive period and claimed payment at the overtime rate for those excess hours. This was in accordance with the overtime provisions of the collective agreement, which defined overtime as work performed by an employee in excess of his normal scheduled hours of work. In rejecting the grievance, the adjudicator relied on the decision in *Kelso* (Board file 166-2-10616) which held that scheduled hours of work are determined by the classification of the position at the time in question. Even though the grievor had been assigned to an improperly classified position, his normal scheduled hours of work for the period in question had been 40 hours per week. He was not entitled to payment for overtime as a result of the reclassification.

H-25 The grievor was a defendant in a civil action whose counsel issued a subpoena requiring his attendance at the trial: *Hitchen* (Board file 166-2-12655). Pursuant to a provision of the collective agreement which specified that leave of absence with pay shall be given to an employee who is required by subpoena to attend as a witness in any proceeding before a judge, the grievor sought court leave for the period of his absence while in attendance at the trial. The adjudicator rejected his grievance against the employer's denial of such leave finding that the subpoena had not been issued to ensure the grievor's attendance at the trial but rather to qualify him for court leave. The provision of the collective agreement obliges the employer, without benefit to the employer, to save an employee harmless from loss of earnings caused by his response to a legal requirement for him to be present elsewhere. The adjudicator concluded, however, that the requirement in the case before him was self-imposed and self-serving and totally outside the purpose of the article.

H-26 In *Farrell et al* (Board files 166-2-13194 to 13238), the grievors claimed that they had been bypassed for overtime. When two employees had been absent on vacation leave, the employer had hired a casual employee to work the extra hours rather than offering them on an overtime basis to available regular employees including the grievors. The collective agreement imposed an obligation on the employer to hire a sufficient number of regular full-time and part-time employees to maintain service standards for predictable workloads and absences. The adjudicator found that absences due to vacation leave are clearly

predictable. He applied the principle enunciated by the Federal Court of Appeal in *The Queen and Beaulieu et al* [1979] 2 F.C. 303 and concluded that a high mail volume situation had been caused by the failure of the employer to have a sufficient number of regular employees to cover the rate of normal absences due to vacation leave. Accordingly, the grievances were allowed.

H-27 Many collective agreements feature pay premiums for certain work shifts, in acknowledgment of the fact that some shifts have less desirable hours than others. In *Duval* (Board file 166-2-12382) an issue arose as to the eligibility of the grievor for a pay premium on certain overtime shifts. The collective agreement provided for a shift premium of twenty-five cents per hour for all hours worked, including overtime, on shifts of which more than half the hours were regularly scheduled between 6:00 p.m. and 6:00 a.m. The grievor worked a regular shift of 7:00 a.m. to 3:30 p.m., with occasional overtime from 3:30 p.m. to midnight. He claimed the premium for the overtime shift. After examining the wording of the collective agreement in both French and English, the adjudicator rejected the contention of the employer that the premium could be paid only when the regular shift fell between 6:00 p.m. and 6:00 a.m., and allowed the grievor's claim.

H-28 In a grievance which involved the interpretation of the National Joint Council Travel Directive incorporated by reference into the relevant collective agreement, the grievor sought compensation for certain travel expenses: *Sandes* (Board file 166-2-12658). The employer had required the grievor to travel to Calgary to perform duties over a period of time which included a weekend. The employer had pre-authorized the grievor's stay at a particular hotel in Calgary. As his services were not required over the weekend, the grievor travelled to Banff where he stayed at a hotel less expensive than the one in Calgary. His claim for hotel accommodation, meals and incidentals for the weekend was rejected by the employer on the basis that he had not confined himself to the authorized travel arrangements. The adjudicator stated that he could not see any logic in the employer's position as the Travel Directive provided that alterations to pre-authorized travel arrangements could be approved retroactively and the expense incurred by the grievor for his hotel accommodation in Banff was less than it would have been had he remained in Calgary. It was clear from the provisions of the Travel Directive, however, that an employee was entitled to be reimbursed only for actual and reasonable expenses incurred for commercial accommodation authorized by the employer. As the employer had not authorized the grievor's stay at the Banff hotel, the grievor was not entitled to be compensated for the expenses incurred for accommodation there. However, he continued to be in "travel status" as defined in the Travel Directive and was entitled to be compensated for meals and incidental expenses.

H-29 The meaning of the word "residence" was considered by an adjudicator in a claim for displacement compensation. The collective agreement in question allowed for a lump sum payment to be made to an employee if he was transferred permanently from one work place to another and the new work place was a greater distance from his residence. The grievor's wife and children lived outside the city in a house where the grievor also stayed when he had two or more days off, and his mailing address with the employer was this house. However, the grievor also kept an apartment in the city where he lived when he was working. He claimed displacement compensation because his new work place was farther from this apartment. The employer denied this claim because the new work place was closer to the grievor's house which, the employer alleged, was his true residence. In upholding the claim of the grievor, the adjudicator considered definitions of the word "residence" from various sources and concluded that the grievor's residence was his apartment since that was where he normally ate, slept and spent most of his time: *Turcotte* (Board file 166-2-12227).

H-30 The discretionary nature of the employer's power to grant sick leave was once again affirmed in *Bonin* (Board file 166-2-9936). In this case, the grievor had telephoned his office to say he was sick but had refused to speak to his supervisor. He applied for uncertified sick leave the following day but the employer, suspecting that the grievor had not truly been ill, requested that he produce a medical certificate from his doctor. The grievor refused, claiming that since he had not used all his uncertified sick leave credits, the employer could not demand a certificate to justify his application for leave. On reviewing the sick leave provisions of the collective agreement, the adjudicator found that they clearly required the employee to satisfy the employer of his inability to report for work in such manner as the employer demanded. The employer was within its rights in requiring a medical certificate and as a result, the grievance was denied.

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

H-31 Section 98 of the Act authorizes the bargaining agent or the employer to refer to the Board a grievance respecting the enforcement of an obligation alleged to arise out of a collective agreement provided the obligation "is not an obligation the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit". In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 169-2-371), the collective agreement contained the following provision: "The Alliance shall have the right to consult with the employer with respect to a grievance at each level of the grievance procedure". There were thirty-three grievances filed by individual employees arising out of the same or similar facts. The bargaining agent wished to meet with the

appropriate representative of the employer at each level of the grievance procedure to make his submissions respecting each grievance. The employer advised the bargaining agent that it would consider only written representations. Accordingly, the bargaining agent filed a reference under section 98 alleging a failure by the employer to meet the obligation imposed on it by the relevant provision of the collective agreement. Relying on its decision in the *Koller case*[4] (Board file 166-2-289), the Board upheld the reference of the bargaining agent finding that consultation requires the holding of individual meetings. There may well be special cases in which circumstances preclude such meetings but the evidence has not established the existence of such circumstances here.

---

[4] See *Thirteenth Annual Report*, paragraph I-54.

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARDS

I-1 Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act which reads as follows:

> 70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.
>
> (2) Subsection 56(2)[1] applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.
>
> (3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, layoff or release of employees, or with any term or conditions of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.
>
> (4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

I-2 During the year under review, the most significant development relating to arbitration was the enactment by Parliament of the Public Sector Compensation Restraint Act, commonly referred to as the Compensation Restraint Act. The impact of this legislation on collective bargaining and on the referral of matters in dispute to the Board for binding arbitration was dealt with by the Board in a reference to arbitration made by the Public Service Alliance of Canada on behalf of the employees in the administrative services group bargaining unit.

---

[1] Subsection 56(2) reads as follows:

> (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,
>
> (a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
>
> (b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

I-3 This reference to arbitration was requested on June 12, 1982. Additional matters in dispute were subsequently referred to arbitration by the employer. Following the preparation by the parties of their respective submissions, the reference was scheduled for hearing on August 17, 1982. On August 4, 1982, however, Parliament enacted the Public Sector Compensation Restraint Act, with retroactive application to June 29, 1982. In view of the provisions of this Act, the Board advised the parties that, before hearing the merits of the reference, it must first determine the scope of its authority to entertain it.

I-4 After considering the positions advanced by the parties, the Board concluded that, as a result of the provisions of the Compensation Restraint Act, it had no authority to issue a binding arbitral award which would alter the terms and conditions, including the wage rates, contained in the subject collective agreement. The Board found that the Act provides that all terms and conditions of every collective agreement containing a compensation plan extended under section 4 or 5 shall continue in force without change. This would include all collective agreements executed under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act.

I-5 The only exceptions would be those provided by subsections 6(2) and 6(3) and sections 7 and 9. The changes permitted by subsections 6(2) and 6(3) may be authorized or made unilaterally only by the Treasury Board. Section 9 establishes wage increases of 6 per cent in the first year and 5 per cent in the second year as a matter of law. The provisions of section 7 do not contemplate any change in the terms or conditions of a collective agreement by the involvement of the Public Service Staff Relations Board or by the application of any of the provisions of the Public Service Staff Relations Act. In the result, the provisions of the Compensation Restraint Act supersede those of the Public Service Staff Relations Act.

I-6 Insofar as the administrative services group is concerned, the terms and conditions of the expired collective agreement are to continue without changes, other than those permitted by the above-mentioned exceptions, until June, 1985. This is the date when the Compensation Restraint Act will cease to apply to the employees in that bargaining unit.

I-7 Accordingly, for all intents and purposes, collective bargaining and the methods for the resolution of disputes as set out in the Public Service Staff Relations Act are rendered inoperative during the period the Compensation Restraint Act is in effect. During that period, the Board has no authority or jurisdiction to issue a binding arbitral award which would alter the terms and conditions, including wage rates, contained in a compensation plan as defined in the Compensation Restraint Act (*Administrative Services Group*, Board file 185-2-274).

I-8 As a result, no arbitral awards were rendered by the Board following June 29, 1982, the date to which the Act had retroactive application. The proceedings for several references to arbitration pending at the time the Public Sector Compensation Restraint Act became law were subsequently terminated.

I-9 During the portion of the fiscal year preceding June 29, 1982, one arbitral award was rendered by the Board on a reference to arbitration for the firefighters group bargaining units (supervisory and non-supervisory). One of the matters referred by the employer was a proposal for an alteration to the present method of determining compensatory benefits relating to vacation leave, designated paid holidays, sick leave and other leave with or without pay. The proposal was based on a hypothetical 5 day, 42 hour week which would result in a theoretical 8.4 hour working day. In fact no firefighter works 8.4 hours per day or 42 hours per week, although the work schedule is arranged to provide an average of 42 hours per week. The position advanced by the employer was that, to ensure equality of treatment and compensation, an employee who worked one day of an average 42 hour week should be credited with only 8.4 hours. This would be regardless of whether he worked 9, 10, 12, 14 or 16 hours on a shift.

I-10 It was acknowledged that such a proposal would bring about a radical change in the traditional method used to determine compensatory leave, which for many years has been patterned on that used for firefighters in municipalities. The bargaining agent did not deny that an inequality results under the present system because leave is expressed in the number of shifts and there is no uniformity in the hours worked on each shift. Its position was, however, that while there may be an inequality, there was not necessarily an inequity and that accordingly, the present system should remain unchanged.

I-11 After considering the respective positions of the parties, the Board concluded that, while the inequalities demonstrated by the employer merit review, it should not, at this time, vary the traditional pattern of granting leave to firefighters. In the Board's view, such a radical change must be supported by more than a recitation of an arithmetic inequality. It should take into account the wide ranging effect on earnings inherent in the proposed changes as well as the impact those changes may have on other terms and conditions of employment. Accordingly, the Board urged the parties to initiate a joint study of the issue and to attempt to devise a method of determining compensatory leave that would be practical and fair to all concerned (*Firefighters Group - Supervisory and Non-Supervisory Award*, Board file 185-2-267 and 268).

J

MATTERS RELATING TO THE TERMS OF REFERENCE OF CONCILIATION BOARDS

J-1 Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to it a statement setting forth the matters upon which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. The purpose of the statement, which establishes the terms of reference of a conciliation board, is to assist the board in discharging its responsibilities under the Act. It implies no judgement on the part of the Chairman of the merits of either party's proposals.

J-2 The Public Sector Compensation Restraint Act renders the methods of dispute resolution set out in the Public Service Staff Relations Act inoperative while it remains in force. Therefore no conciliation boards were established during the fiscal year 1982-83. Accordingly, there was no occasion for the Chairman to establish the terms of reference of a conciliation board pursuant to section 83 of the Act.

K

COURT DECISIONS OF INTEREST

K-1 In an award rendered December 14, 1981 (Board File 185-2-259), the Board declined jurisdiction on three of the matters referred to arbitration by a bargaining agent. One of these matters was a proposal that employees whose positions had been downgraded as a result of reclassification were to be paid at the rate of pay of their former level until they vacated that position. This proposal was declined on the ground that, while it purported to deal with pay administration, its essential purpose was to limit the effect of a downward reclassification, a matter which fell within the exclusive authority of the employer.

K-2 The second matter concerned a proposal that an employee would not be penalized for exercising the right to withdraw from work where he has reasonable cause to believe that to continue to perform his duties would pose a danger to his safety or health or that of another person. Jurisdiction on this proposal was declined on the basis that it essentially concerned the rights of employees with respect to conditions of health and safety in the work place and as such did not come within the provisions of subsection 70(1) of the Act.

K-3 Third was a proposal that the employer recognize the right of an employee to refuse, on the grounds of conscience, to cross picket lines without being subjected to any additional disciplinary action more severe than a written reprimand. Jurisdiction on this proposal was also declined on the ground that the subject matter was not encompassed by the provisions of subsection 70(1).

K-4 On an application by the bargaining agent to have the award set aside under section 28 of the Federal Court Act, the Federal Court of Appeal, by its decision rendered September 24, 1982, upheld the Board's determination that it lacked jurisdiction to deal with the second and third matters described above. The Court disagreed, however, with the Board's determination that it lacked jurisdiction to deal with the first matter. The Court held that this proposal did not encroach upon the exclusive authority of the employer to classify or reclassify positions. Accordingly, the application was allowed in part, and the matter was referred back to the Board on the basis that the proposal relating to the rates of pay for employees whose positions had been downgraded as a result of reclassification is a matter that may be dealt with in an arbitral award. (*Economists', Sociologists' and Statisticians' Association and*

the Public Service Staff Relations Board, Court File No: A-46-82, unreported to date.)

K-5 A grievor, a tax auditor at Revenue Canada, was discharged for misconduct involving a conflict of interest situation. Each year he had signed an undertaking that he would not engage in bookkeeping, tax-counselling or other related outside activities, remunerated or not, benefiting individual taxpayers. Following an *in camera* hearing, the adjudicator held that the grievor had created a conflict of interest situation which warranted disciplinary action (Board File 166-2-8368). The adjudicator chose to substitute a long-term suspension for the discharge on the basis that the grievor had not been remunerated for his services and the employer had not resorted to discharge on one other occasion when imposing discipline on an employee who had received remuneration for such services. Both the grievor and the employer applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the adjudicator's decision set aside.

K-6 Two arguments were advanced on behalf of the grievor. The first was that the adjudicator had violated the principles of natural justice by holding an *in camera* hearing. On this issue the Court found that the adjudicator had been motivated by the need to protect the confidentiality of individual tax returns and that the grievor had suffered no injustice. In the Court's opinion, the general rule that justice be administered in public does not apply to an administrative or quasi-judicial tribunal such as an adjudication tribunal. Although a public hearing would always be preferable, adjudicators under the Public Service Staff Relations Act are not under an obligation to hold such a hearing. The second argument made on the grievor's behalf concerned the regularity of the rules of conduct he allegedly breached. The Court invoked the presumption of regularity and held that the grievor had not shown that the rules of conduct established by the deputy head were invalidly created or adopted. The position advanced by the employer that, in the circumstances, the adjudicator's decision to mitigate the employee's penalty was not warranted, was rejected by the Court without reasons. Accordingly, the applications of both the grievor and the employer were dismissed. (*Remi St-Louis v. Treasury Board*, Court File No: A-737-81; *The Queen v. Remi St-Louis*, Court File No: A-767-81; unreported to date.)

K-7 The grievor, an employee of Revenue Canada, was charged with the responsibility of selecting corporations for audit by employees under his supervision. He applied under section 28 of the Federal Court Act to have the Federal Court of Appeal set aside an adjudicator's decision which denied two of three grievances he had referred to adjudication. The first grievance concerned a three-day suspension imposed by the employer for misconduct. The grievor had sent to the editor of the local newspaper a letter criticizing the Government's metric conversion

policy. He had also participated in a demonstration against that policy. The adjudicator held that the suspension was not justified because the grievor had done nothing that could impair his usefulness or effectiveness as a public servant and, for that reason, had not been guilty of misconduct.

K-8 At the time the employer imposed the three day suspension, it also had directed the grievor to refrain from making public statements criticizing any Government department or agency, its officials, or its rules and regulations. Following that suspension, however, the grievor proceeded to cultivate media attention in an effort to provide a forum for his criticisms of metric policy, the proposed Charter of Rights, and the Prime Minister, as well as the employer's direction that the grievor should refrain from making public statements. The employer thereupon suspended the grievor for ten days and again directed him to refrain from engaging in public criticism. The grievor responded to this second suspension by multiplying his public comments and, as a result, he was discharged. The ten-day suspension and the discharge formed the subject matter of his second and third grievances. The adjudicator concluded that, by engaging in a public campaign against the Prime Minister, the Government and some of its policies, the grievor had impaired his usefulness and effectiveness as a public servant and that there had been proper grounds for the second suspension and discharge.

K-9 In its decision, the Court agreed with the adjudicator, first, that a public servant is guilty of misconduct if he acts in a manner which impairs or is likely to impair his usefulness or effectiveness as a public servant; secondly, that a public servant can impair his usefulness by criticizing Government policies which are not related to his own department; and thirdly, that a public employee's right to freedom of speech is limited to the extent that his criticisms must not impair his capacity to perform or observe his duties and responsibilities. Furthermore, whether or not, in a given case, the behaviour of a public servant constitutes misconduct is a question of fact that should be left to the adjudicator. In this regard the Court stated that there need not be evidence of actual impairment to support a finding of misconduct; it is sufficient that there be evidence of behaviour which, in the adjudicator's opinion, is such as to impair the public servant's usefulness as an employee. Finally, the Court held that the adjudicator acted properly in not considering the legality or illegality of the supervisor's direction enjoining the grievor from making any further public comment; the direction, even if too broad, could not provide an excuse for the grievor's behaviour. The application was accordingly dismissed. (*Neil A. Fraser v. Treasury Board*, Court File: A-457-82, unreported to date; leave to appeal granted by the Supreme Court of Canada on February 8, 1982.)

PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The Pay Research Bureau came into existence in 1957 with a mandate to provide compensation data from inside and outside the Public Service to those responsible for the periodic review of salary and benefit levels in the Public Service. The information, which is gathered mainly through regular surveys of organizations in the Canadian economy, covers all major categories of employment in the scientific and professional, executive, senior management, technical, administrative, general office and operational areas. Since the advent of collective bargaining in the Public Service in 1967, the primary mission of the Bureau remains one of providing parties involved in this process with up to date, accurate compensation information. This is used in comparative analyses leading to the determination of compensation levels. During the period of application of the Public Sector Compensation Restraint Act, the survey programs of the Bureau are continuing without interruption, given the need to maintain current knowledge in remuneration levels in all sectors of the economy. This will ensure the availability of reliable data when groups start to exit from the restraint program in mid-1984.

SUMMARY

L-2 Almost all data obtained by the Bureau are provided on a voluntary basis by over one thousand organizations in all industrial and governmental groups, scattered across Canada. Through personal interviews, jobs are matched or point-rated using field survey standards developed from Public Service classification standards. As members of several key compensation groups and associations, senior staff of the Bureau regularly present papers on methodologies of compensation research to explain the Bureau's programs and methods. The results of most Bureau findings are also regularly available to compensation specialists in the community at large.

L-3 During the year the full resources of the Pay Research Bureau were engaged in meeting the steady demand from the parties to collective bargaining and from the Treasury Board for non-negotiated

classes for more comprehensive surveys and special compensation studies. It is estimated that Bureau compensation surveys and reports of the industrial and other outside sectors cover approximately two-thirds of employees in the various Public Service occupational levels where comparable work is done. Over 400 classes and levels are surveyed each year, many of them twice yearly. Even though at times the Pay Research Bureau demands can be heavy, survey participants give full cooperation.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

L-4 Senior officials of the Pay Research Bureau consult regularly with employer representatives and the bargaining agents certified under the Act to ensure that their requirements are reflected as far as possible in the Bureau's programs. The major pay surveys developed over the years are usually updated semi-annually or annually, when samples may need to be changed or survey specifications revised to reflect current needs and developments in collective bargaining.

L-5 The Chairman of the Board presides over meetings of the Advisory Committee on Pay Research where representatives of the certified bargaining agents and officials of the employers under the Act meet for consultation with the Director General of the Pay Research Bureau. The parties identify their requirements for collective bargaining data and their views on the methodology, frequency, and timing of data publication. During 1982 there were three such meetings to which the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board as the largest employer sent representatives. Several other bargaining agents and employers also attended the meetings.

L-6 During the year, members of the Advisory Committee discussed the criteria governing Bureau studies for classes which are proving difficult to survey, and the guidelines for special research activity and surveys of classes not found in the Public Service. Also discussed were administrative and technical procedures related to Bureau programs and communications with the parties, and with survey respondents. This led to the establishment of a special sub-committee whose work is proceeding into 1983. From its findings, to be considered by the full Committee later in the year, should flow policies directed toward enhanced communications and understanding in the provision of Bureau services to the parties.

L-7 Meetings of the technical sub-committee of the Advisory Committee involved compensation experts from the ranks of the parties and the Bureau. One of the issues reviewed which proved most valuable

in the formulation of revised Bureau survey activity was the implementation of the survey methodology for health classes. This included the establishment of an automated data bank system leading to the yearly publication of compensation data, and amendments to field survey specifications for medical officers, community health nurses and social workers. Changes were also introduced into the sample.

L-8 Consultation with the parties to bargaining may also take place during regular *ad hoc* discussions. In the year under review a major revision of field survey specifications for the class of computer systems administrators took place following meetings held with representatives of the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service.

L-9 The Bureau continues to offer seminars and published information for members and staff representatives of the parties to collective bargaining. The seminars cover the job matching process, in which Public Service of Canada jobs are compared with similar occupations in the various economic sectors throughout Canada. Also covered are the development and application of survey methods, survey samples, data collection and quality control, and the usage of pay survey reports.

L-10 The Bureau invites representatives of the parties to participate in training courses where the Bureau's field survey staff are prepared for activities such as the survey of benefits and working conditions. The parties are also invited to make presentations to Bureau officers at briefings conducted in preparation for pay survey field work.

L-11 Senior officers of the Bureau and representatives of the Advisory Committee on Pay Research meet towards the end of each calendar year to review tentative Bureau plans for the major compensation survey programs and special studies. After full discussion the Director General of the Bureau makes all final decisions on program content, commensurate with budgetary and operational allocations.

THE COMPENSATION SURVEY PROGRAM FOR THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

L-12 Central to the Bureau's reporting system of survey findings is the Automated Pay Survey Program, or AUTOCODS, in which each participant updates data on file in the Bureau once or twice a year as changes are effected in salary scales and actual rates of pay. This program was started in 1971, when it included 10 classes. To date this number has increased to 44, representing more than a one-third increase over last year alone. The system combines the advantages of the

traditional approach of job matching during personal visits to organizations with the flexibility of a data bank information system. Advance compensation data from this bank can be made available in special circumstances as early as one month after the effective date of the survey.

L-13 Two major reports are issued twice a year with March 1 and August 15 as the survey dates. The AUTOCODS-I report covers the 10 original classes in the system; that is, engineers, physical scientists, computer systems administrators, financial administrators, draftsmen, clerks, data processors, secretaries, stenographers and typists, labourers, and stationary engineers. The AUTOCODS-II report covers a further eight classes; these are for research scientists, economists-statisticians, chemists, translators, information officers, purchasing agents, electronics technicians and technologists and technical support staff. For the remaining AUTOCODS classes surveyed, reports are issued once a year, either as of March or August. The classes covered are actuaries, aircraft despatchers, architects, auditors, communicators, counsel, executive and helicopter pilots, historical researchers, librarians, office equipment operators, organization and methods officers, photographers, technical inspectors, and welfare programmers. This year 12 occupational classes related to health services and surveyed in hospitals, social agencies and related organizations have been added to the Automated Pay Survey Program. In the future these classes will be surveyed annually, rather than biennially as in the past.

L-14 This year the Automated Pay Survey Program issued 76 reports for 44 classes. The reports present, for each class surveyed, a series of tables showing rate measures for Canada with comparisons for the previous year, and breakdowns by major industry, region and metropolitan area. Other presentations show rate measures by years from bachelor graduation for professional classes, as well as summaries of salary ranges, rates of pay, expiry dates by month end, collective agreement coverage and weekly hours of work.

L-15 At the outset of the year the Bureau published in four reports the results of its traditional survey of several supervisory and non-supervisory occupations in the Canadian printing industry. This had been carried out using the process of job matching through personal field interviews. The Canada-wide survey covered ten industrial centres, and included rates of pay as well as other emoluments and conditions in the industry.

L-16 The police force survey provides rates of pay data for first class constable and the first supervisory rank, as well as data on long service pay scales. Information is presented for Canada as a whole, by five major regions and by population size group. Coverage includes 50 municipal police forces, provincial forces in Ontario and Quebec, and

the Royal Canadian Mounted Police. A supplementary police force survey provides rates of pay information for all senior ranks up to and including Chief of Police.

L-17 A second survey of compensation paid to firefighters in municipalities with populations of 50,000 and up was carried out during 1982-83. It covered the rates of pay, long service pay and cost-of-living allowances for first class firefighters and the first supervisory rank. The survey of ships officers and ships crews was also conducted and completed during the year.

L-18 The traditional biennnial employee benefits survey was conducted during 1982. This study involved detailed investigation of the incidence and characteristics of employee benefit plans as well as employer and employee costs pertaining to the provision of benefits. Survey findings were published in a series of four in-depth reports. These publications, provided to members of the Advisory Committee on Pay Research and to survey participants, detailed statistical information as well as technical notes and analysis of survey results for a comprehensive range of employee benefits. The Pay Research Bureau is also pleased to report that through its improved computerized system, advance information was made available to members of the Advisory Committee on Pay Research during the month of May, 1982.

L-19 The Bureau responded to specific benefits requests for special calculations/tabulations from this survey as and when requested. In addition, two summary reports, "Highlights of Employee Benefits" and the benefits portion of "Compensation in Canadian Industry", were produced for wider distribution to interested parties in the compensation community.

L-20 The "exception" reporting system implemented in 1981 was operational for the 1982 survey. Favourable comments were received from both survey officers and survey respondents. An additional refinement to this system is currently being implemented. Specifically, the incorporation of a note capture capability will reduce the time spent on the verification/analysis of data collected during survey visits. This will affect not only the main benefits survey but also other Bureau surveys which have a benefits content.

L-21 In 1982 preliminary work was undertaken to rewrite the EDP system used in the production of benefits expenditure tables. The original software package, designed in the 1960's, had had many problems in recent years. In using current technology, it is the Bureau's intention to produce a system that, in addition to processing and collating data, will also have the capacity to perform a variety of computer edits. These will validate responses by comparing them to previous responses. They will also check incidence and characteristics

information and range parameters. Such machine edits will provide more efficient output as well as significantly reduce officer time. The system is scheduled to be in place for the January, 1984 survey.

L-22 At the request of the parties to collective bargaining, the Bureau undertook other surveys. One of these covered the 1981 earnings of Canadian commercial airline pilots. The Bureau also regularly undertakes a survey of anticipated and actual recruiting rates for university and community college graduates.

L-23 For a number of classes the Bureau obtained rate information already collected by other government agencies and processed it to meet Public Service needs. For example, the Department of Labour's Wage Rate Survey supplied data on occupations for the following groups: general services, general labour and trades, heating, power and stationary plant, hospital services, ships crews, and ship repair as well as selected office, stores and operational occupations. Similarly, selected universities gave written permission for data provided to Statistics Canada on salaries paid to university teachers to be made available to the Bureau. The Treasury Board Secretariat uses this information in the review of salaries paid to teachers at the Canadian Service Colleges.

RESPONSES TO SPECIAL REQUESTS FROM THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

L-24 Pay data used by the parties to bargaining must always be highly current. The Bureau, therefore, often responds to special requests from employers and bargaining agents for advance information from surveys. The Bureau supplies this as early as the month following the survey date. Information requested by one party is always automatically distributed to the other party to bargaining. There were thirteen such requests during this year, including seven made by the Treasury Board and four by the bargaining agents. There were two other requests made jointly by the parties involved. All advance information provided included extensive pay data usually from specific areas of the Canadian economy. Ten of eleven requests included pay data for classes in the scientific, professional or technical categories.

L-25 The Treasury Board and one separate employer made eleven requests for special computer runs, including data breakdowns other than those normally shown in official Pay Research Bureau reports. A certified bargaining agent made one such request. Specifically, most special runs on pay data included the classes of engineers, research scientists and others while special runs on the non-pay elements of compensation included several major benefits.

L-26 The Bureau responded to specific requests dealing with surveys other than the major ongoing surveys. The Treasury Board, for example, requested a repeat of a pay survey of provincial correctional officers.

L-27 Twenty seven special requests for information on collective bargaining in the Public Service came from members of the Advisory Committee. The requests dealt with the provision of trend data on collective bargaining settlements, the content of arbitral awards, and technical details of the methodology followed by the Research Branch in preparing Bureau reports and studies.

CLASSES EXCLUDED FROM COLLECTIVE BARGAINING

L-28 The Coordinating Committee on Excluded Classes, co-chaired by the Assistant Secretary of the Treasury Board for the General Personnel Management Division, and by the Director General of the Pay Research Bureau, met during the year. They discussed all aspects of the survey program for Public Service groups excluded from collective bargaining and for groups where no bargaining agent is certified. The results of this survey are used by the Treasury Board in its regular review of the elements of compensation for these groups. Several technical sub-committee meetings were held to review specific survey parameters and to analyze survey input.

L-29 The Bureau undertook at the request of the Treasury Board Secretariat its second annual survey of compensation for executive and senior management employees in industry, provincial and municipal governments, and universities. The survey covered salaries, capital accumulation plans, benefits and perquisites. The results go to members of the Advisory Group on Executive Compensation in the Public Service which has the mandate to make recommendations to the Prime Minister on pay, benefits and other conditions for senior levels in the Public Service. At year end a series of four survey reports, covering each of the survey sectors, had been completed, with an effective date of September 1, 1982. In addition, the Bureau is issuing two updated reports on salary policy for the industrial and provincial government sectors with January 1, 1983 as the effective date. Apart from the Treasury Board, the Privy Council Office and the Advisory Group on Executive Compensation, these reports are also significant sources of information for the organizations which participate in the study.

L-30 Also this year the Bureau completed its review of the evaluations of representative positions and the development of salary policy lines for the participants in its survey of personnel administrators. Two reports,

for the industrial and provincial government sectors, are being produced with an effective date of January 1, 1983.

L-31 Bureau officers continued development and commenced consolidation of the Executive and Senior Management Compensation and Personnel Administrators' surveys. Special emphasis is being placed upon the cross-training of officers assigned to both surveys, sample expansion, point-rating of additional survey occupations, the joint conduct of survey visits in the autumn and the establishment of a January 1 effective date for both surveys.

L-32 An organization and methods officers' pay survey, based on the job matching personal interview process was undertaken across Canada. The data are now incorporated into the Bureau's automated pay survey system.

L-33 The Bureau conducted a survey involving the use of new field survey specifications for job matching of positions equivalent to the RCMP ranks of Sergeant and Inspector. Included in the survey, which was part of the program for the review of rates for members of the Royal Canadian Mounted Police, were eleven municipal and two provincial police forces. A report on the findings was published with an effective date of October 1, 1982.

L-34 The Bureau issues a report covering the indemnities, salaries and selected benefits for all levels of elected officials at the federal and provincial levels and for a selected sample of municipal governments. The report entitled "Remuneration of Elected Officials" is updated at least once a year.

COMMUNICATIONS WITH ORGANIZATIONS OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE

L-35 A policy was established in the seventies for the Bureau to make its findings available on a wider basis to analysts in the compensation community across Canada. Accordingly, most survey findings published by the Bureau were made available for distribution to individuals requiring the information for their compensation setting processes. These reports cover salary and wage aggregate data for certain key classes. They are issued twice yearly in the spring and fall and present very timely information, being issued in the same quarter period within which the salaries and wages become effective. The professional classes covered are: chemist, economist and statistician, engineer, physical scientist and research scientist. The technical classes covered are draftsman, electronics technician and technologist, technical support, both engineering and scientific. In the administrative classes are included buyer and purchasing agent, computer systems administrator,

financial administrator, information officer and translator. The operational classes are labourer and stationary engineer. General office classes include clerk, data processor, secretary, stenographer and typist. The reports are available to outside analysts and researchers in the management, academic and union environments.

L-36 At regular meetings with members of the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Advisory Council of the Compensation Research Centre of the Conference Board in Canada, the Bureau continued to share in the presentation of views and papers on compensation research methodologies. Of interest throughout the year has been the impact that restraint and staff dislocation in the economy have had on survey activity.

L-37 Twelve seminars were presented by Bureau senior staff to professional groups and compensation analysts across Canada. Some topics discussed were approaches to Bureau surveys and research, the job matching process whereby Public Service jobs are compared with similar occupations in the various economic sectors throughout Canada, collective bargaining costing and cost-benefit methodologies, and the results of Public Service bargaining.

L-38 Respondents to Bureau surveys and others made over 2,300 requests for data on the Public Service. The Bureau also responded to a total of 84 compensation surveys requested by organizations outside the Public Service.

L-39 The Bureau provides a special computer tabulations program to meet customized needs of those who are respondents to Bureau surveys. The Bureau compensation data bank stores information to meet these requests, which total several dozen each year. The requests are normally processed in less than 24 hours.

RESEARCH ANALYSES AND STUDIES

L-40 The Bureau continued to produce updated reports on the Analysis of Collective Agreements in the Public Service. These documents contain information on clauses found in collective agreements concluded under the terms of the Public Service Staff Relations Act. One contains a detailed statistical analysis of every clause in each collective agreement while the other notes the difference in wording and content between the clauses of the current and previous collective agreements. The report entitled *Analysis of Federal Public Service Collective Agreements, January 1, 1982*, eighth in the series, was also produced. In response to requests received, developmental work has begun on the analysis of the wording of several additional provisions in collective agreements. These are statement of duties, compressed

work week, vacation leave carry-over, form of payment on unused vacation leave, advance payment and cancellation of leave, method of payment on overtime, and assignment of overtime.

L-41 The publication "Collective Bargaining Information on the Public Service of Canada" was produced throughout 1982. It contained information on weighted average increases by the various occupational groups, number of arbitration and conciliation board hearings, appointments of mediators and conciliators, status of negotiations, expiry dates of current collective agreements, and selected economic and labour statistics for Canada. A number of collective bargaining settlement summaries were prepared showing changes in current Public Service collective agreements. With the advent of the Public Sector Compensation Restraint Act, the settlement summaries were replaced by summary reports. These provided information on the revised rates of pay established in accordance with the provisions of the Act for each occupational group in the Public Service.

L-42 A Trends and Incidence Analysis was published in the report "Collective Bargaining Information on the Public Service of Canada, Second Quarter 1982". This provided information on the characteristics, trends and incidences of shift premium and weekend premium provisions of Federal Public Service collective agreements in force on December 31 of each year in the period from 1973 through 1982.

L-43 Additional data were added to the automated facility known as BASIS during 1982. This system stores and retrieves data pertaining to each round of bargaining in the Public Service of Canada. On short notice it can generate data from 1967 to the present on such details as signature dates of collective agreements, dispute resolution process selected, methods of settlement, dates and numbers of arbitral awards and conciliation board reports, mediator/conciliator interventions, wage settlements and special payments or COLA clauses. Several requests for information were responded to in 1982 using the BASIS system.

L-44 The publication "Composition of the Public Service of Canada" and five reports covering various categories of occupational groups under the separate employers were published during the year. The Professional Institute of the Public Service requested and obtained from the Bureau a special tabulation above that usually reported in this publication on Public Service employee information by specific locations. Booklets on the Rates of Pay in the Public Service of Canada were issued quarterly for those groups for which the Treasury Board is the employer and semi-annually for those groups under the separate employers.

L-45 The Bureau received from the Treasury Board and distributed to the bargaining agents for the fourth year, data on payrolls for 56 occupational groups in the Public Service. Treasury Board also supplied material on which the Bureau based a report showing the total separations from the Public Service as a percentage of the average number of employees on strength in each occupational group in 1982. The Bureau responded to a request by the Public Service Alliance for additional data on the reasons for separation.

L-46 Developmental work on the Index of Issues dealt with in Conciliation Board Reports between March 13, 1967 and January 1, 1982 was undertaken during the year. This project should be completed in the fiscal year 1983-84.

L-47 Developmental work was completed on the update of the Pay Research Bureau report on "Trends in Rates of Pay in the Public Service of Canada". The update, which is expected to be released in 1983, will cover the period from 1977 to 1982.

L-48 At the invitation of labour relations groups and organizations, a number of seminars were given on specific aspects of the Research Branch program. For example, a senior officer of the Branch made a presentation on the collective bargaining system in the Canadian Federal Public Service to groups of participants in several of the Public Service Commission's exchange programs.

TABLES

APPENDIX

1. Bargaining Units and Bargaining Agents
2. Dispute Resolution Process
3. Alteration in Dispute Resolution Process, 1982-83
4. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
5. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
6. Arbitration Referrals 1982-83
7. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
8. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
9. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
10. Adjudication References, 1967-83
11. Adjudication References Brought Forward and Received 1977-83
12. Conciliation, Mediation, Examination, 1982-83

Note: Statistical data relating to 1982-83 are as of March 31, 1983. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDTLCE	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
FGDTLCW	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers Union, Local 832
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
UFCWU	United Food and Commercial Workers Union, Local 1973

EMPLOYERS

CSE	Communications, Security Establishment, Department of National Defence
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science Agriculture Architecture and Town Planning Biological Sciences Chemistry Commerce Computer Systems Administration Defence Scientific Service Dentistry Engineering and Land Survey Forestry Historical Research Home Economics Law Mathematics Medicine Meteorology Nursing Occupational and Physical Therapy Pharmacy Physical Science Psychology Scientific Regulation Scientific Research Social Work Veterinary Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Auditing Clerical and Regulatory Communications	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Correctional	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Data Processing	
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Labour and Trades	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Technical	
Heating, Power & Stationary Plant Operation	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Hospital Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations — Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Secretarial, Stenographic, Typing	
Ships Crews	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Social Science Support Technical Inspection Welfare Programmes	
Aircraft Operations Radio Operation Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
Operational Category	
Technical Category	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees' Association
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	
Operational Category	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Secretarial, Stenographic & Typing	
Technical Category	
Purchasing and Supply	
(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION AS EMPLOYER)	
Operational Category	Public Service Alliance of Canada
— Non-Supervisory	
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category	
— operators	
— non-operators	
Operational Category	
Technical Category	
Scientific and Professional Category	
— Professional Engineers	
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Operational Category	Public Service Alliance of Canada
— General Labour and Trades	
— General Services	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic & Typing Administrative and Foreign Service Category — Administrative Service — Financial Administration — Purchase and Supply Scientific and Professional Category — Library Science — Auditing	
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Services — Financial Services — Information Services — Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer Scientific & Professional Category — Economics, Sociology & Statistics Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic & Typing — Data Processing	Public Service Alliance of Canada
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category — CFB Kingston Operational Category — CFB Kingston	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Administrative Support Category — CFB Petawawa	
Operational Category — CFB Petawawa	
Administrative Support Category — NDHQ Ottawa	
Operational Category — NDHQ Ottawa	
Technical Category — NDHQ Ottawa	
Operational Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers Local 832
Administrative Support Category — CFB Chatham	United Food and Commercial Workers Union Local 1973
Operational Category — CFB Chatham	
Operational Category — CFB Cornwallis	
Operational Category — CFB Gagetown	
Operational Category — CFB Greenwood	United Food and Commercial Workers Union Local No. 1973
Operational Category — CFB Shearwater	
Operational Category — CFB Summerside	
(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Administrative Support Category	
Scientific and Professional Category	

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Public Service Alliance of Canada	167,043	61	36A 25C
Professional Institute of the Public Service of Canada	17,943	32	11A 21C
Research Council Employees' Association	1,889	9	A
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,271	1	A
Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision	722	3	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	2,832	6*	5C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,094	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	2,240	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,027	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1,537	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt,B.C.)	882	1	C
Canadian Merchant Service Guild	1,340	1	C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	3,004	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 1973	384	7	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	74	1	A
TOTAL	284,282	127*	69A 57C

*A — arbitration

C — conciliation board

*CUPTE as the certified bargaining agent had not specified the process for one (1) of its bargaining units at year end.

3

Alteration in Dispute Resolution Process
April 1, 1982 — March 31, 1983

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Alteration*
Agriculture Group	260	PIPSC-TB	A to C
Biological Sciences Group	992	PIPSC-TB	A to C
Forestry Group	111	PIPSC-TB	A to C
Programme Administration Group	22,479	PSAC-TB	A to C
Scientific Research Group	1,967	PIPSC-TB	A to C
Total	**25,809**		

*A — Arbitration
C — Conciliation Board

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
Treasury Board as employer		
Agriculture	260	PIPSC
Aircraft Operations	480	CUPTE
Air Traffic Control	2,240	CATCA
Biological Sciences	992	PIPSC
Clerical and Regulatory	48,335	PSAC
Communications	749	PSAC
Computer Systems Administration	2,711	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	422	PSAC
— Non-Supervisory	3,951	PSAC
Data Processing	3,182	PSAC
Defence Scientific Service	514	PIPSC
Electronics	3,004	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,510	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,564	PSAC
Forestry	111	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	2,593	PSAC
— Non-Supervisory	14,121	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,509	PSAC
— Non-Supervisory	9,316	PSAC
Heating Power & Stationary Plant Operations		
— Supervisory	192	PSAC
— Non-Supervisory	2,171	PSAC
Hospital Services		
— Supervisory	134	PSAC
— Non-Supervisory	1,756	PSAC
Library Science	458	PSAC
Meteorology	524	PIPSC
Nursing	1,406	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	29	PIPSC
Pharmacy	55	PIPSC
Physical Sciences	760	PIPSC
Primary Products Inspection	2,789	PSAC
Printing Operations — Non-Supervisory	1,094	CGAU
Programme Administration	22,479	PSAC

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
Treasury Board as employer		
Psychology	94	PIPSC
Radio Operation	1,243	CUPTE
Scientific Regulation	440	PIPSC
Scientific Research	1,967	PIPSC
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,172	PSAC
Ships Officers	1,340	CMSG
Ship Repair (East)	1,537	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	882	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Work	137	PIPSC
Translation	1,095	CUPTE
Veterinary Science	596	PIPSC
	150,421	
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC
Northern Canada Power Commission as employer		
Operational Category — Non-Supervisory	142	PSAC
National Research Council as employer		
Librarian Group	68	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	1,060	PIPSC
Translation	5	PIPSC
	1,133	
National Film Board as employer		
Administrative & Foreign Service Category	171	PIPSC
Scientific and Professional Category	10	PIPSC
	181	
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer		
Administrative Support Category		
— NDHQ Ottawa	17	PSAC
Operational Category		
— NDHQ Ottawa	5	PSAC
Technical Category		
— NDHQ Ottawa	6	PSAC
Operational Category		
— CFB Valcartier	143	PSAC
	171	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer		
Administrative and Foreign Service Category	3	CUPTE
Administrative Service Category	8	CUPTE
	11	
	1,638	
***TOTAL**	**152,859**	

*There are 127 bargaining units with approximately 204,282 employees. When the Arbitration and Conciliation routes are totalled, there are 126 bargaining units with approximately 204,279 employees. See: Table 2

5

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Treasury Board as employer		
Actuarial Science	24	PIPSC
Administrative Services	7,121	PSAC
Architecture and Town Planning	360	PIPSC
Auditing	2,661	PSAC
Chemistry	379	PIPSC
Commerce	1,979	PIPSC
Dentistry	49	PIPSC
Drafting and Illustration	1,801	PSAC
Economics, Sociology & Statistics	2,271	ESSA
Education	2,616	PSAC
Educational Support	68	PSAC
Financial Administration	2,166	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	119	PSAC
— Non-Supervisory	1,313	PSAC
Foreign Affairs	1,027	PAFSO
General Technical	2,669	PSAC
Historical Research	268	PIPSC
Home Economics	44	PIPSC
Information Services	1,034	PSAC
Law	23	PIPSC
Lightkeepers		
— Supervisory	177	PSAC
— Non-Supervisory	229	PSAC
Mathematics	135	PIPSC
Medicine	225	PIPSC
Office Equipment	427	PSAC
Photography	157	PSAC
Printing Operations — Supervisory	84	PSAC
Purchasing and Supply	1,717	PSAC
Secretarial, Stenographic & Typing	11,795	PSAC
Social Science Support	1,981	PSAC
Technical Inspection	1,329	PSAC
Welfare Programmes	1,563	PSAC
	47,811	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Administrative & Foreign Service Category (Certain employees)	63	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees)	106	PSAC
Scientific & Professional Category	155	PSAC
	324	
National Research Council as employer		
Administrative Services	31	RCEA
Clerical & Office Equipment	368	RCEA
Computer Systems Administration	65	RCEA
Data Processing	21	RCEA
Information Services	37	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	31	RCEA
— Non-Supervisory	254	RCEA
Purchasing and Supply Group	24	RCEA
Secretarial, Stenographic & Typing	126	RCEA
Technical Category	969	RCEA
	1,926	
National Film Board as employer		
Administrative Support Category	213	SGCT
Operational Category	78	SGCT
Technical Category	431	SGCT
	722	
Communications Security Establishment Department of National Defence as employer		
Administrative & Foreign Service Category	327	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees-Operators)	49	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees-Non Operators)	100	PSAC
Operational Category	19	PSAC
Technical Category	23	PSAC
Professional and Scientific Category		
— Professional Engineers	86	PSAC
	604	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer		
Operational Category		MFCW
— CFB Shilo	74	Local 832
Administrative Support Category		
— CFB Kingston	10	PSAC
Operational Category		
— CFB Kingston	76	PSAC
Administrative Support Category		
— CFB Petawawa	11	PSAC
Operational Category		
— CFB Petawawa	188	PSAC
Administrative Support Category		UFCWU
— CFB Chatham	5	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Chatham	34	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Cornwallis	66	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Gagetown	102	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Greenwood	101	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Shearwater	46	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Summerside	30	Local No. 1973
	743	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Social Sciences and Humanities Research Council as employer		
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic and Typing — Data Processing	49	PSAC
Administrative & Foreign Service Category — Administrative Services — Financial Services — Information Services — Programme Administration and — Employees referred to as Grants Program Officer	39	PSAC
Scientific and Professional Category — Economics, Sociology and Statistics	2	PSAC
	90	
	4,409	
***TOTAL**	**52,220**	

*There are 127 bargaining units with approximately 204,282 employees. When the *Arbitration* and *Conciliation* routes are totalled, there are 126 bargaining units with approximately 204,279 employees. *See:* Table 2

Arbitration Referrals 1982-83 (Including those carried into 1981-82)

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled Prior to Hearing			Carried over to next fiscal year
			Between Parties	With assistance of Mediator or Conciliator	Arbitral Award	
Carried over from 1981-82 (2)						
Firefighters						
— Supervisory						
— Non-Supervisory	PSAC*	TB			X	
Filed in 1982-83 (9)						
Administrative Support Category (Non-Operators)	PSAC*	CSE/DND		X		
Administrative & Foreign Service Category	PSAC*	CSE/DND		X		
Technical Category	SGCT*	NFB	X			
Operational Category	PSAC*	CSE/DND	X			
Operational Category (CFB Shilo)	MFCW* (Local 832)	SNPF	X			
°Administrative Services	PSAC*	TB				
°Scientific & Professional Category	PSAC*	SSHRC				
°Administrative & Foreign Service Category	PSAC*	SSHRC				
°Operational Category	SGCT*	NFB				

*Indicates party requesting arbitration

°Proceedings terminated in view of the provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act

7

Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific & Professional	28	19,908	2,052	21,960	9.34
Administrative & Foreign Service	10	42,892	6,791	49,683	13.66
Technical	13	26,665	764	27,429	2.78
Administrative Support	5	64,488	4,481	68,969	6.50
Operational	20	44,279	297	44,576	0.66
TOTAL	**76**	**198,232**	**14,385**	**212,617**	**6.76%**

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	24	11,902	1,439	13,341	10.78
	Admin. & Foreign Ser.	2	4,690	229	4,919	4.65
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,735	545	6,280	8.67
	Admin. & Foreign Ser.	6	36,080	6,214	42,294	14.69
	Technical	8	18,358	375	18,733	2.00
	Admin. Support	5	64,488	4,481	68,969	6.49
	Operational	17	40,766	202	40,968	0.49
PAFSO	Admin. & Foreign Ser.	1	1,027	233	1,260	18.49
CATCA	Technical	1	2,240	126	2,366	5.32
IBEW local 2228	Technical	1	3,004	100	3,104	3.22
CMSG	Technical	1	1,340	97	1,437	6.75
CGAU	Operational	1	1,094	2	1,096	0.18
FGDTLCE	Operational	1	1,537	57	1,594	3.57
FGDTLCW	Operational	1	882	36	918	3.92
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,271	68	2,339	2.90
CUPTE	Admin. & Foreign Ser.	1	1,095	115	1,210	9.50
CUPTE	Technical	2	1,723	66	1,789	3.68
	Total	**76**	**198,232**	**14,385**	**212,617**	**6.76%**

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	10	2	12	16.66
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	171	35	206	16.99
SGCT	Technical	1	431	34	465	7.31
SGCT	Admin. Support	1	213	42	255	16.47
SGCT	Operational	1	78	0	78	0.00
	TOTAL	5	903	113	1,016	11.12%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,128	20	1,148	1.74
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	42	1	43	2.32
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	120	27	147	18.36
RCEA	Technical	1	969	4	973	0.41
RCEA	Admin. Support	3	515	61	576	10.59
RCEA	Operational	2	285	0	285	0.00
	TOTAL	13	3,059	113	3,172	3.56%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category Non-Supervisory	1	142	0	142	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	327	4	331	1.20
PSAC	Technical	1	86	0	86	0.00
PSAC	Admin. Support (Operators)	1	49	0	49	0.00
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1	100	15	115	13.04
PSAC	Operational	1	19	0	19	0.00
PSAC	Professional Engineers	1	23	0	23	0.00
	TOTAL	6	604	19	623	3.04%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	155	30	185	16.21
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	63	9	72	12.50
PSAC	Admin. Support	1	106	33	139	23.74
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
	TOTAL	4	324	72	396	18.18%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	39	5	44	11.36
PSAC	Admin. Support	1	49	4	53	7.54
PSAC	Scientific & Professional	1	2	0	2	0.00
	TOTAL	3	90	9	99	9.09%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support — CFB Kingston	1	10	1	11	9.09
PSAC	Operational — CFB Kingston	1	76	0	76	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Petawawa	1	11	1	12	8.33
PSAC	Operational — CFB Petawawa	1	188	0	188	0.00
PSAC	Admin. Support — NDHQ Ottawa	1	17	2	19	10.52
PSAC	Operational — NDHQ Ottawa	1	5	0	5	0.00
PSAC	Technical — NDHQ Ottawa	1	6	0	6	0.00
PSAC	Operational — CFB Valcartier	1	143	5	148	3.37
MFCW Local 832	Operational — CFB Shilo	1	74	0	74	0.00
UFCWU Local 1973	Admin. Support — CFB Chatham	1	5	0	5	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Chatham	1	34	0	34	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Cornwallis	1	66	0	66	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Gagetown	1	102	3	105	2.85
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Greenwood	1	101	1	102	0.98

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Shearwater	1	46	2	48	4.16
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Summerside	1	30	0	30	0.00
	TOTAL	16	914	15	929	1.61%
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	3	1	4	25.00
CUPTE	Admin. Support	1	8	2	10	20.00
	TOTAL	2	11	3	14	21.42%
	Total	**50**	**6,047**	**344**	**6,391**	**5.38%**

10

Adjudication References, April 1, 1967 — March 31, 1983

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1,926	424	14	2,364
1979-80	1,982	771	64	2,817
1980-81	548	605	23	1,176
1981-82	1,381	1,574	13	2,968
1982-83	546	623	7	1,176
TOTAL	**8,830**	**5,129**	**382**	**14,341**

11

Adjudication References Brought Forward and Received 1977 — 1983•

Fiscal Year	Brought Forward	Post* Office	Other* Sources	Overall Total	Dispositions Total	Brought Forward
1977-78	600	425	300	1,325	775	
1978-79	550	2,150	200	2,900	750	
1979-80	2,150	2,475	350	4,975	1,550	
1980-81	3,425	775	400	4,600	2,725	
1981-82	1,875	1,150	1,800	4,825	1,525	
1982-83	3,305	235	940	4,480	1,750	2,730

*New references received

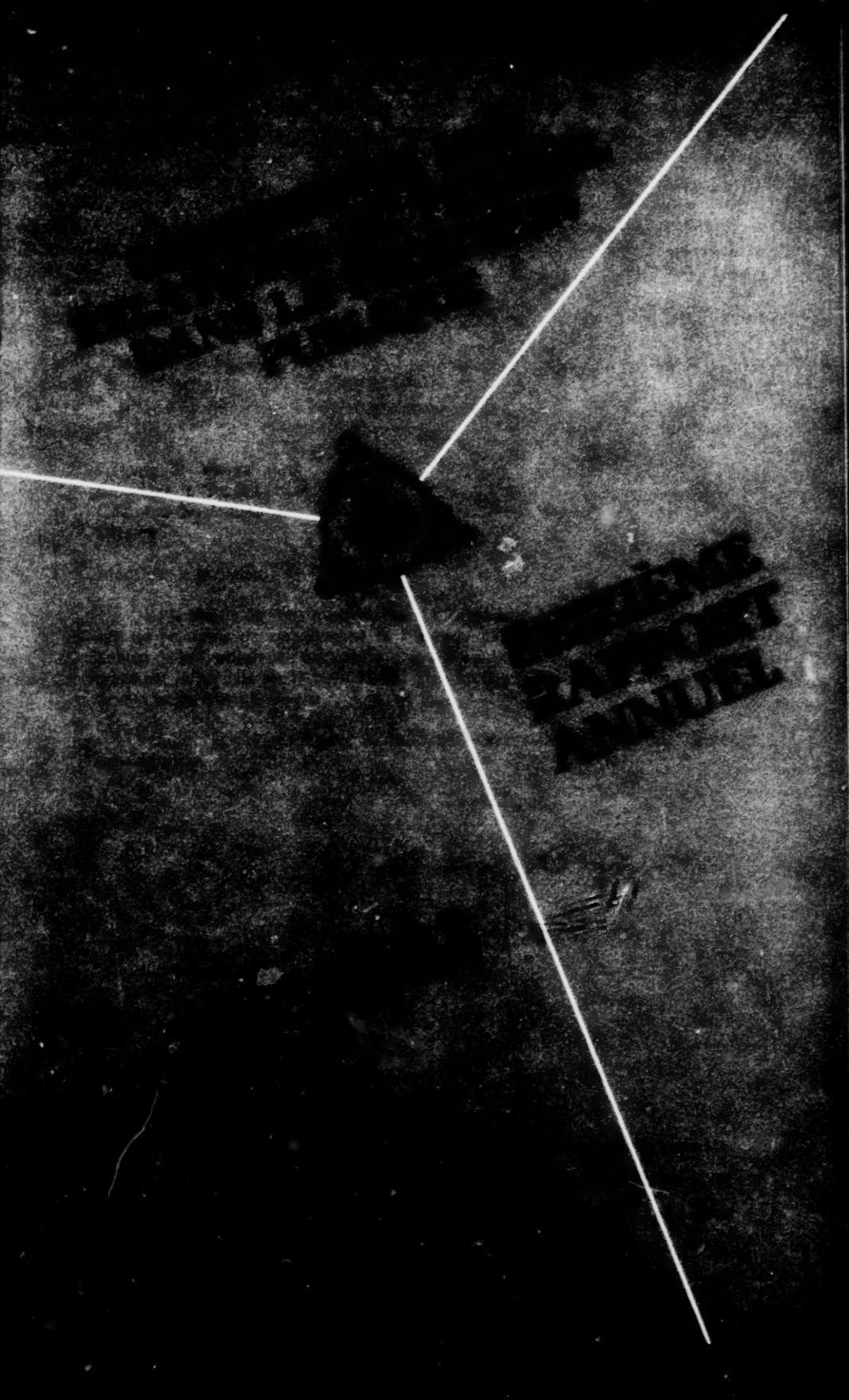
•Some figures have been rounded

12

Conciliation, Mediation, Examination, 1982-83

		BARGAINING UNITS INVOLVED
A. CONCILIATION BOARDS		
Requests from — employers	—	—
— bargaining agents	4	4
Total	4	4
Settlements reached with board	1	1
No board appointed	4	4
Total	5[a]	5[a]
B. CONCILIATORS		
Requests from — employers	2	2
— bargaining agents	4	4
Total	6	6
Settlements reached— with conciliator	4	4
— following conciliation	2	2
Referred to conciliation board	1	1
Referred to arbitration	1	1
Total	8[b]	8[b]
C. MEDIATORS		
No. of appointments made	3	3
Settlements reached	4	4
D. EXAMINATIONS		
Completed examinations	40	

[a]Includes 1 carried over from previous fiscal year
[b]Includes 2 carried over from previous fiscal year



©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1983

N° de cat. SR1-1983

ISBN 0-662-52640-6

L'honorable Yvon Pinard
Président du Conseil privé
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le président,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Seizième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 1982 au 30 mars 1983 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le président, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

J. Harold Brown

J. Harold Brown

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Président: J.H. Brown, c.r. *Vice-président:* J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: G. D'Avignon, L. Mitchell, c.r.
W.L. Nisbet, c.r.

Membres à plein temps: C.A. Edwards, S.J. Frankel, J. Galipeault, J.C. Mayes, D.G. Pyle, R. Steward

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, Ottawa; G.W. Adams, c.r., Toronto; S. Ashley, Halifax; D.M. Beatty, Toronto; G.G. Brent, London; H.D. Brown, Toronto; R.M. Brown, Victoria; A.W.R. Carrothers, Ottawa; M.I. Chertkow, Kamloops; I. Christie, Halifax; G. DesCôteaux, Aylmer; R. Doucet, Montréal; P. Garant, Québec; M. Garneau, Ottawa; H.A. Hope, c.r., Prince-George; P.A. Lachapelle, Montréal; D. MacLean, Moncton; E.J. MacNeil, Halifax; E. Moalli, Montréal; D.R. Munroe, Victoria; K.E. Norman, Saskatoon; J.D. O'Shea, c.r., Toronto; J.B. Rose, Hamilton; M. Saltman, Toronto; C.G. Simmons, Kingston; J.F.W. Weatherill, Toronto; J.M.P. Weiler, Vancouver; C.B. Williams, Edmonton.

GROUPES D'ARBITRAGE*

Représentant les intérêts de l'employeur	*Représentant les intérêts des employés*
A.J. Bast, Calgary	L.W.C.S. Barnes, Ottawa
W.C. Black, Ottawa	W.B. Cunningham, Sackville
D.R. Brown, Toronto	J.K. Eaton, Wakefield
P.M.J. Gostony, Montréal	E.C. Fortier, Orléans
I.W. Hanchard, Edmonton	S.M. Jamieson, Vancouver
J.W. Healy, c.r., Toronto	J. Jessop, Ottawa
R.G. Herbert, Vancouver	J.F. Maguire, Summerland
F.W. Murray, Don Mills	G. Walker, Edmonton
D.M. Nunn, Halifax	
H.L. Seifert, Mississauga	
S. Thibaudeau, Montréal	

*En vertu de la L.R.T.F.P., une personne choisie au sein d'un groupe d'arbitrage est réputée membre de la Commission aussi longtemps que dure l'affaire pour laquelle elle a été choisie.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général:	J.E. McCormick
Secrétaire-greffier:	G.E. Plant
Directeur des services de médiation:	K. Strike
Directeur de l'administration:	L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur général:	R.C. DesLauriers
Directeur des opérations:	J.T. Cunningham
Directeur de la recherche:	F. Quinet

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général:	D. Davidge

TABLE DES MATIÈRES — PAGE

A. INTRODUCTION

Composition et fonctionnement de la Commission 1
Loi sur les restrictions salariales du secteur public 3
Résumé de l'activité au cours de l'année 4
Bureau de recherches sur les traitements 6
Secrétariat du Conseil national mixte 7

B. PERSONNEL 9

C. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

Demandes d'accréditation 15
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation 17
Annulation de l'accréditation 18
Choix de la méthode de règlement des différends 18
Désignation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles 19
Employés désignés 20
Plaintes 21
Demandes de révision des décisions de la Commission 22
Demandes de prolongation de délai 23
Affaires diverses (article 18 de la Loi) 23

D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS 27
Règlement des griefs découlant de la grève du groupe CR 30
Affaires d'arbitrage prévues à Postes Canada 31
Volume des renvois à l'arbitrage et leur liquidation 33

E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS 37

F. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

Généralités 39
Conciliation et médiation 39
Bureaux de conciliation 40
Examens 41

G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

Demandes présentées en vertu de l'article 18 de la Loi 43
Adhésion des employés compris dans l'unité de négociation 44
Pratiques déloyales 45
Personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles 45
Demande visant à déterminer l'affiliation à un syndicat en vertu de l'article 33 de la Loi 46
Demande de prolongation du délai accordé pour présenter un grief 46

H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

Questions de statut et de compétence 49
Questions de preuve et de procédure 51
Mesures disciplinaires 53
Interprétation et application des conventions 57
Renvois en vertu de l'article 98 de la Loi 62

I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

Objets de la décision arbitrale 63

J. QUESTIONS RELATIVES AUX MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION 67

K. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 69

L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Introduction 73
Résumé 73
Consultation des parties à la négociation collective 74
Programme d'enquêtes sur la rémunération à l'intention des parties à la négociation collective 76
Réactions aux demandes spéciales des parties à la négociation collective 79

Classes exclues de la négociation collective 80
Communications avec les organismes à l'extérieur de la Fonction publique 81
Analyses et études des travaux de recherche 83

APPENDICE (TABLEAUX) 87

A

INTRODUCTION

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

A-1 La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est le tribunal indépendant et quasi-judiciaire établi par la loi, responsable de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, adoptée en 1967 et qui établissait le système de négociation collective et d'arbitrage de griefs au sein de la fonction publique fédérale. Elle fournit le cadre dans lequel les intéressés exercent les divers droits et responsabilités qui leur sont conférés.

A-2 Depuis que la Loi a été modifiée, en 1975, la Commission se compose «d'un Président, d'un vice-président, de trois présidents suppléants au moins et d'autant de membres à temps plein ou partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires pour permettre à la Commission de s'acquitter de ses fonctions». À la fin de l'année, un des postes de président suppléant était vacant en raison de la démission de M. L. Mitchell. Il y avait quatre membres à plein temps et 29 membres à temps partiel, dix de ces derniers ayant été nommés au cours de l'année étudiée. Les membres à temps partiel sont répartis dans les quatre coins du Canada et assument principalement la fonction d'arbitre chargé d'instruire les griefs dans leurs régions respectives, quand les circonstances l'exigent. Quelques-uns exercent les fonctions de président d'une commission d'arbitrage chargée de régler les conflits d'intérêts.

A-3 Le Président de la Commission tient lieu de fonctionnaire administratif en chef; il est responsable de toutes les questions se rapportant à la C.R.T.F.P., y compris le Bureau de recherches sur les traitements. La Commission relève du Parlement par l'intermédiaire d'un ministre de la Couronne autre qu'un membre du Conseil du Trésor et qui est désigné par le gouverneur en conseil.

A-4 Depuis sa création, la Commission a presque toujours relevé du Président du Conseil privé. C'est le cas encore actuellement. La responsabilité du Ministre consiste à déposer chaque année devant le Parlement le rapport de la Commission sur son administration de l'année précédente. En fait, il est appelé à exercer une gamme plus

étendue de fonctions, puisqu'il fait office d'intermédiaire entre le gouverneur en conseil et la Commission en ce qui a trait à la nomination de ses membres.

A-5 Avant que les membres de la Commission ne puissent être nommés, le Président doit consulter l'employeur principal, les employeurs distincts et tous les agents négociateurs. Il doit dresser une liste des noms de toutes les personnes admissibles (au sens de la Loi) recommandées par ces organismes. Il peut aussi y ajouter les noms de toutes les autres personnes admissibles qu'il considère aptes à être nommées. Les membres de la Commission ne peuvent être nommés par le gouverneur en conseil que s'ils figurent sur cette liste, à l'exception de ceux du groupe du Président. Selon la Loi, le mandat des personnes qui composent le groupe du président est de dix ans et celui des autres membres de la Commission, de sept ans.

A-6 La charge de travail de la Commission dépend exclusivement du nombre de demandes, de plaintes, de renvois à l'arbitrage et des autres genres de procédures engagées par le Conseil du Trésor en sa qualité d'employeur, par les employeurs distincts, les agents négociateurs accrédités et les employés qu'ils représentent. De même, la fréquence à laquelle la Commission est appelée à agir en qualité de médiateur et de conciliateur dépend des parties en cause et de leur capacité de régler leurs différends sans l'aide d'un tiers. Pendant la durée d'application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, dont il sera question plus bas, il est certain qu'il n'y aura pas de renvoi à l'arbitrage exécutoire ou à un bureau de conciliation de questions non résolues dans le cadre de la négociation collective. De même, pendant toute cette période, on aura peu recours aux procédures de conciliation et de médiation de la Commission pour aider à résoudre les conflits d'intérêts.

A-7 Environ 200 000 employés sont compris dans les 127 unités de négociation. Le Conseil du Trésor représente le gouvernement, étant l'employeur des membres de 76 unités réparties dans l'administration centrale. Il existe huit employeurs distincts, dont le plus important est le Conseil national de recherches, pour les 51 autres unités.

A-8 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 61 unités groupant quelque 165 000 employés. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie pour le compte d'environ 18 000 employés répartis dans 32 unités. Les 34 unités de négociation qui restent sont représentées par 13 autres agents négociateurs accrédités.

LOI SUR LES RESTRICTIONS SALARIALES DU SECTEUR PUBLIC

A-9 Le fait le plus marquant cette année en ce qui concerne le fonctionnement de la Commission a été la promulgation par le Parlement, le 4 août 1982, avec effet rétroactif au 29 juin précédent, de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. Cette loi ne vise pas seulement les employés, selon la définition qu'en donne la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, mais toutes les personnes employées par les ministères et organismes de la fonction publique fédérale, et aussi par les conseils, les commissions, les sociétés de la Couronne, les Forces canadiennes, la Gendarmerie royale du Canada et les entreprises subventionnées par le gouvernement central. Elle vise également les sénateurs, les députés et leur personnel, ainsi que les personnes nommées par le gouverneur en conseil.

A-10 Cette loi a pour but et pour effet de limiter les augmentations salariales des employés fédéraux du secteur public pendant deux ans. En particulier, elle prolongeait de deux ans la période d'application des conventions collectives en vigueur le 29 juin 1982, après leur date d'expiration prévue ou celle de l'augmentation économique suivante quand lesdites conventions en prévoient une avant leur date d'expiration. À compter de la date susmentionnée, les employés sont devenus assujettis à un programme de restrictions salariales de deux ans qui prévoit une augmentation de 6 % la première année et de 5 % l'année suivante. La durée d'application de toutes les conventions collectives qui ont expiré avant le 29 juin 1982 a été prolongée à titre provisoire avec effet rétroactif avant l'entrée en vigueur du programme de restrictions salariales de deux ans, en ce qui concerne les employés membres des unités de négociation visées. Pendant cette période provisoire, des augmentations salariales de 9 % au plus étaient autorisées. À son expiration, la durée d'application des conventions collectives a été prolongée à nouveau de deux ans aux fins du programme de restrictions salariales, les augmentations étant limitées encore à 6 et à 5 %.

A-11 Les autres conditions d'emploi établies dans les conventions collectives, sauf en ce qui a trait aux taux de rémunération, sont applicables telles quelles pendant la période de prolongation de deux ans, mais peuvent faire l'objet de certaines modifications. En particulier, l'article 7 de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public prévoit que les parties à la négociation collective peuvent, d'un commun accord, modifier toute disposition de la convention collective autre que celles touchant les taux de rémunération. En outre, l'article 16 prévoit que le gouverneur en conseil peut décréter que la loi ne s'applique plus dans le cas d'un employé ou d'un groupe d'employés qu'elle vise. En ce qui concerne les personnes non visées par une convention collective, la période d'application du régime de rémunération qui fixe leur

traitement a également été prolongée de deux ans, soit pour la durée du programme de restrictions salariales, et les augmentations que ces personnes peuvent toucher sont aussi limitées à 6 et à 5 %.

A-12 Deux articles de la Loi relatifs au règlement de différends portant sur la négociation collective ont été déclarés inopérants pendant la période d'application du programme de restrictions salariales. Le premier a trait à la nomination des membres des bureaux de conciliation chargés de trouver un terrain d'entente pour les questions non résolues. Le deuxième concerne l'établissement de commissions d'arbitrage investies du pouvoir de rendre des décisions exécutoires concernant les conditions de travail, y compris les salaires.

A-13 Cependant, la Loi sur les restrictions salariales du secteur public ne touche pas les autres activités principales de la Commission. Par exemple, cette dernière a continué d'étudier et de trancher les questions relatives aux projets d'exclusion d'unités de négociation des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles auxquels s'oppose l'agent négociateur. La Commission continue également de s'occuper des plaintes relatives aux pratiques déloyales de travail et des griefs renvoyés à l'arbitrage. Il convient de signaler que l'instruction, l'audition des griefs et les décisions à rendre en ce qui les concerne constituent depuis toujours et de loin la partie la plus importante de la charge de travail de la Commission.

RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ AU COURS DE L'ANNÉE

A-14 L'étendue du pouvoir que l'article 79 de la Loi confère à la Commission en ce qui concerne la désignation d'employés dont les fonctions sont jugées nécessaires à la sécurité du public a été restreinte par un jugement rendu par la Cour suprême du Canada le 31 mai 1982.

A-15 Au cours de toutes les séries de négociations antérieures, à l'exception de la plus récente, qui a commencé à l'automne de 1981, le Conseil du Trésor, à titre d'employeur, et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien ont reconnu que des employés seraient désignés dans l'hypothèse d'une grève. Toutefois, pendant la dernière série de négociations, le Conseil du Trésor a soutenu que les personnes devraient être désignées dans l'hypothèse de la poursuite des activités normales. La Commission a rejeté cette dernière formule au profit de la première. Ce rejet a entraîné, de la part du Conseil du Trésor, une contestation de la décision de la Commission devant la Cour d'appel fédérale. Cette dernière a jugé que l'article 79 investit la Commission du pouvoir de désigner le nombre d'employés nécessaires pendant les activités normales de contrôle aérien. Elle a jugé en outre que la Commission ne peut établir de distinction illicite entre des employés qui exercent des fonctions analogues en en désignant seulement une partie. C'est ce

jugement qui a été maintenu par la Cour suprême du Canada. Au cours du même mois, soit en mai 1982, les parties négociatrices pour le groupe du contrôle du trafic aérien ont finalement trouvé un terrain d'entente et signé une nouvelle convention collective.

A-16 En raison de l'adoption de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, qui a pour effet d'empêcher le déclenchement de grèves pendant sa durée d'application, la Commission n'a pu désigner des employés en vertu de l'article 79 et en conformité avec les nouveaux critères. Par conséquent, il reste à mesurer l'incidence que les désignations faites dans l'hypothèse de la poursuite des activités normales auront sur l'efficacité des grèves.

A-17 En vertu des dispositions transitoires de la Loi sur la Société canadienne des postes, la Commission continue d'avoir la compétence sur les griefs qui ont émané du ministère des Postes avant le 16 octobre 1981. C'est à cette date que ladite loi a été promulguée et que le ministère des Postes, devenant une société de la Couronne, s'est trouvé régi par le Code canadien du travail plutôt que par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Au cours de l'année, de 1 160 qu'il était l'année précédente, le nombre de griefs du ministère des Postes renvoyés à la Commission pour arbitrage est tombé à 235. À la fin de l'année, il restait encore 675 renvois en instance. Il est raisonnable de s'attendre à ce qu'une grande partie de cet arriéré soit liquidée pendant l'année financière 1983-1984.

A-18 Au cours de l'année financière 1980-1981, le président a nommé, avec l'accord des parties, le vice-président J.-M. Cantin à titre de médiateur-arbitre chargé d'instruire quelque 3 600 griefs en instance relatifs à des mesures disciplinaires consécutives à la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements survenue à l'automne de 1980. Les parties étaient convenues que la Commission appliquerait à ces griefs une procédure spéciale négociée par elles en même temps que la cessation de la grève. Différente du processus d'arbitrage des griefs prévu par la Loi, cette procédure est décrite au paragraphe D-14 du dernier rapport annuel. Les efforts de médiation de M. Cantin se sont poursuivis toute l'année et, au 31 mars 1983, le nombre des griefs en instance traités de cette manière n'était plus que d'environ 500.

A-19 Quelque 1 600 employés n'étaient pas prêts à accepter la procédure spéciale mentionnée plus haut comme mode de règlement des griefs relatifs à la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements. Ils ont préféré recourir à la procédure normale et au renvoi à l'arbitrage. Au cours de l'année, la Commission, de concert avec les parties, a tenté d'établir des précédents en ce qui concerne les mesures disciplinaires appliquées, afin d'élaborer une méthode de règlement des autres griefs. Il est à souhaiter que ces efforts auront l'effet voulu et que les 1 500 affaires en instance diminueront considérablement, ou seront toutes réglées, au cours de l'année financière 1983-1984.

A-20 Le calendrier des renvois à l'arbitrage est dressé bien avant les dates des auditions et les parties sont consultées en ce qui a trait aux renvois prévus. Néanmoins, près de 50 % en moyenne des auditions mises au rôle sont annulées pendant l'année et près du même pourcentage de celles-ci le sont dans les trois jours qui précèdent la date de l'audition. Dans le dessein de mettre fin à la perte de temps, d'argent et d'énergie entraînée par cet important volume d'annulations, la Commission, par l'entremise de Walter Nisbet, le président suppléant responsable de l'arbitrage des griefs, a rencontré et consulté les parties afin qu'elles examinent le bien-fondé de leurs positions respectives, du moins après que les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage, sinon plus tôt, et établissent s'il existe un espoir de règlement avant que le calendrier des auditions ne soit dressé. M. Nisbet étudie également avec les parties la possibilité d'élaborer, dans le cadre de la Loi, un système visant à accélérer la résolution de certains types de griefs. La réussite de toutes ces tentatives dépend nécessairement de l'apport des parties en cause.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

A-21 Le Bureau de recherches sur les traitements a été organisé en 1957, sous la compétence administrative de la Commission du Service civil (l'actuelle Commission de la Fonction publique). Quand la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a été adoptée, en 1967, le Bureau a été intégré à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Il a pour mandat de mener des enquêtes périodiques et d'effectuer des recherches sur les taux de rémunération et les autres conditions de travail en vigueur à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique fédérale afin de répondre d'abord et avant tout aux besoins des parties à la négociation collective dans la fonction publique. Les données sur la rémunération fournies par le Bureau portent sur un grand nombre de classes réparties dans toutes les catégories professionnelles. Ces données visent les principaux éléments de la rémunération, c'est-à-dire les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail pour des postes similaires à ceux de la fonction publique. Le Bureau fournit en outre au Conseil du Trésor des données sur la rémunération des classes exclues de la négociation collective, notamment les administrateurs du personnel et le personnel de gestion. Avant chaque enquête, il consulte abondamment les différents employeurs de la fonction publique ainsi que les agents négociateurs en cause. Cette consultation se fait sous l'égide du Comité consultatif de recherches sur les traitements afin que les programmes du Bureau soient le plus possible axés sur leurs besoins.

A-22 L'adoption de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public n'a eu aucune incidence sur les programmes du Bureau. En fait, les parties au processus de la négociation collective dans la fonction publique ont exprimé vivement, par l'entremise du Comité consultatif de

recherches sur les traitements, le souhait de voir le BRT poursuivre de façon ininterrompue ses enquêtes sur la rémunération et ses autres activités. Les enquêtes sont jugées nécessaires pour permettre de comparer, pendant et même après la période d'application du programme de restrictions salariales, les taux de rémunération, les conditions de travail et les avantages sociaux des postes de la fonction publique avec ceux du secteur privé.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

A-23 Depuis l'automne de 1979, le Conseil national mixte (CNM) de la Fonction publique du Canada dispose d'un secrétariat permanent chargé de coordonner son administration. Le secrétaire général est également au service du Comité consultatif mixte (CCM), organisme qui permet aux agents négociateurs et à la Commission de la Fonction publique de se consulter en ce qui a trait à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Étant donné la neutralité du rôle qu'elle joue dans le processus de la négociation collective, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a accepté d'abriter les bureaux du Secrétariat et d'assurer les services de soutien nécessaires. Le CNM permet une consultation régulière entre le gouvernement, en sa qualité d'employeur, et les associations d'employés accréditées à titre d'agents négociateurs en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

A-24 Le 23 mars 1983, le Conseil du Trésor et les agents négociateurs des unités composées des employés dont le C.T. est l'employeur, ont signé une entente aux termes de laquelle, à compter du 1er avril 1983, 16 normes d'hygiène et de sécurité fondées sur les règlements d'application du Code canadien du travail seront intégrées à chaque convention collective de la Fonction publique et auront la même valeur juridique, et comporteront aussi des recours. En d'autres termes, chaque norme de sécurité en cause peut maintenant faire l'objet de griefs qui, s'ils ne sont pas réglés au moyen de la procédure applicable, peuvent être renvoyés à la Commission pour arbitrage.

B

PERSONNEL

B-1 Cette année, on note d'importants changements dans la composition de la Commission en ce qui a trait aux membres à plein temps. On note également que le nombre des membres à temps partiel a augmenté.

B-2 M. Guy D'Avignon a été nommé président suppléant et est entré en fonction à la mi-juin 1982. Il possède une vaste expérience dans la fonction publique. Il a notamment assumé la charge de président du Tribunal antidumping, de 1976 à 1978. Au cours de cette dernière année, il a été nommé président du Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite. Le rapport de ce comité a été présenté au gouvernement à la fin de septembre 1979. Au terme de ce mandat, M. D'Avignon est devenu sous-ministre aux Approvisionnements au sein d'Approvisionnements et Services Canada, poste qu'il a occupé jusqu'au moment de sa nomination à la Commission. Il se trouvait ainsi à succéder à Michelle Falardeau-Ramsay qui a démissionné pour devenir présidente de la Commission d'appel de l'immigration.

B-3 M. Walter L. Nisbet, c.r., a été nommé président suppléant et est entré en fonction à la mi-août 1982. M. Nisbet est avocat et membre des barreaux de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Fort d'une expérience juridique de douze ans dans ces deux provinces, il est nommé avocat principal au secrétariat du Conseil du Trésor, en 1967, et directeur adjoint des services juridiques, en 1969. À ce titre, il s'occupe avant tout des relations employeur-employés dans le contexte de la négociation collective et de l'arbitrage des griefs. Il est nommé conseiller de la Reine en 1977. De 1978 à la date de sa nomination à la Commission, il exerce les fonctions d'avocat principal à la section du contentieux des affaires civiles, au ministère de la Justice. À sa nomination, la Commission lui confie l'arbitrage des griefs. Ce poste était occupé auparavant par David H. Kates, qui a démissionné et est entré dans le secteur privé.

B-4 M. Leon Mitchell, c.r., a démissionné à titre de président suppléant à la mi-février 1983 pour se joindre à un cabinet d'avocats de Winnipeg. Toutefois, au moment de sa démission, il a été nommé membre à temps partiel de la Commission. Après son inscription au barreau du Manitoba, en 1955, M. Mitchell pratique le droit à

Winnipeg pendant une quinzaine d'années. Au cours de cette période, il s'occupe activement des mille et une facettes du monde des relations professionnelles. De 1969 à 1976, année de son entrée en fonction à la Commission, il est président du conseil des municipalités du Manitoba; peu après sa nomination à la C.R.T.F.P., il est chargé de l'arbitrage des conflits d'intérêts. Au cours des dernières années, à la demande du gouvernement fédéral et des Administrations du Manitoba et de l'Ontario, il prend part en qualité de tiers à de multiples procédures concernant le règlement des revendications territoriales des autochtones.

B-5 Pendant l'année considérée, le gouverneur en conseil a nommé en outre dix nouveaux membres à temps partiel de la Commission: trois en Nouvelle-Écosse, cinq en Colombie-Britannique, un en Ontario et un autre en Alberta. La C.R.T.F.P. compte actuellement 29 membres à temps partiel, qui représentent toutes les provinces, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve. Leurs noms et lieux de résidence figurent à la première page du rapport, qui présente aussi la composition de la Commission. Vous trouverez ci-dessous, par ordre alphabétique, la liste des nouveaux membres à temps partiel, suivie d'une notice biographique.

B-6 Susan Ashley obtient un B.A. en 1969 et un LL.B. en 1973, à l'université Dalhousie. Depuis son inscription au barreau de la Nouvelle-Écosse, en 1974, elle a occupé divers postes, notamment celui de conseillère juridique auprès du procureur général de cette province et le poste de conseillère également auprès du groupe de travail sur la situation de la femme dans la même province. Depuis 1976, Mad. Ashley est agent administratif et chargée de cours à la Faculté de droit de l'université Dalhousie. De 1977 à 1979, elle pratique également sa profession d'avocate dans le secteur privé. Elle est nommée membre de la Commission canadienne des droits de la personne en 1980, constituant à ce titre un tribunal à elle seule.

B-7 Richard Brown est diplômé de l'université Queen's. Il y obtient un LL.B. en 1975. L'université Harvard lui décerne un LL.M. en 1977. Il se voit attribuer de nombreuses bourses, notamment une bourse d'études doctorales du Conseil des arts du Canada. Depuis 1977, il enseigne le droit à l'Université de Victoria. Ses principaux domaines d'intérêt sont le droit administratif, le droit du travail et le droit en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles. Il est un arbitre de griefs chevronné et il est membre de l'Association des arbitres de la Colombie-Britannique. Le professeur Brown a publié également un certain nombre d'ouvrages portant sur les relations du travail.

B-8 Mervin Chertkow reçoit un B.A. de l'Université de la Saskatchewan en 1949 et un LL.B. de l'Université de la Colombie-Britannique en 1952. Il est inscrit au barreau de cette dernière province en 1953. Il pratique le droit à Vancouver de 1953 à 1959 et, depuis lors,

à Kamloops. En 1973, il commence à jouer le rôle de tiers impartial dans des affaires touchant au travail, mais, depuis 1978, ses services se limitent exclusivement à la conciliation et à l'arbitrage des différends. M. Chertkow possède une vaste expérience en tant que conciliateur et arbitre dans les secteurs public et privé.

B-9 Innis Christie se voit décerner un B.A. en 1958 et un LL.B. en 1962, par l'université Dalhousie. Il fréquente ensuite l'Université de Cambridge, obtenant un baccalauréat en droit public en 1964. Il est inscrit au barreau de l'Ontario en 1967. En 1969, il reçoit un LL.M. de l'université Yale. Il enseigne le droit à l'université Queen's de 1964 à 1971. Puis, il professe cette discipline à la Faculté de droit de l'université Dalhousie, dont il est actuellement le vice-doyen. Il est inscrit au barreau de la Nouvelle-Écosse en 1974. Le professeur Christie a été président de la Commission des relations de travail de la Nouvelle-Écosse de 1972 à 1979. Il a été membre d'autres tribunaux, notamment du Tribunal d'appel en matière d'inflation. Il est également un arbitre de griefs expérimenté et bien connu dans les secteurs public et privé et il est l'auteur de nombreuses publications dans les domaines du droit du travail et du droit administratif.

B-10 Allan Hope, c.r., a fait ses études à l'Université de la Colombie-Britannique, qui lui a attribué un LL.B. en 1961. Il a été inscrit au barreau de cette province l'année suivante. Il a été membre de la Law Society of British Columbia, dont il est maintenant trésorier. En 1966, il est devenu membre fondateur d'un cabinet d'avocats installé à Prince George. Il en est devenu l'associé principal en 1971. Depuis le début de 1982, il pratique le droit en généraliste, s'occupant surtout d'arbitrage. M. Hope possède une vaste expérience à titre d'arbitre et de médiateur dans les secteurs public et privé. Il a des bureaux à Prince George et à Vancouver.

B-11 Elwin MacNeil reçoit un B.A. de l'université St. Francis Xavier en 1965 et un LL.B. de l'université Dalhousie en 1970. De 1971 à 1973, il est conseiller juridique pour la ville d'Halifax. Depuis 1973, il y pratique le droit, en particulier dans le domaine des relations du travail. En Nouvelle-Écosse, il a représenté à la fois des employeurs et des employés devant la Commission des relations de travail et la commission d'arbitrage des différends. En outre, M. MacNeil a acquis de l'expérience en qualité de tiers impartial en matière d'arbitrage des griefs et des conflits d'intérêts dans les secteurs public et privé.

B-12 Donald Munroe obtient un LL.B. de l'Université de la Colombie-Britannique en 1970 et est inscrit au barreau de cette province l'année suivante. De 1971 à 1976, il pratique le droit; il est membre fondateur de son propre cabinet en 1974. Il quitte le secteur privé en 1976 pour devenir vice-président de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique, dont il est président de

1978 à 1981. Cette année, il est professeur invité à la Faculté de droit et à l'École d'administration publique de l'Université de Victoria. M. Munroe possède une vaste expérience en qualité d'arbitre dans les secteurs public et privé et a occupé des postes de haut niveau dans le service des relations du travail de l'Association du barreau de la Colombie-Britannique et dans celui de l'Association du barreau canadien.

B-13 Joseph Rose reçoit un baccalauréat en administration des affaires de l'université Adelphi (New York) en 1966 et un M.B.A. de l'Université de la Californie (Berkeley) en 1968. Il obtient un doctorat en 1971. De 1971 à 1979, il enseigne à l'Université du Nouveau-Brunswick et il cumule également les fonctions de professeur invité aux Universités de la Colombie-Britannique et de la Californie, ainsi qu'aux universités Carleton et San Francisco State. Depuis 1979, il est professeur de relations industrielles à l'université McMaster. Le professeur Rose a signé de nombreuses publications sur les relations du travail. Il a acquis de l'expérience en matière d'arbitrage, de médiation et de conciliation pendant les années qu'il a passées au Nouveau-Brunswick. Il est accrédité par la Commission d'arbitrage de la main-d'oeuvre de l'Ontario et s'est occupé d'arbitrage de griefs dans cette province.

B-14 Joseph Weiler obtient un B.A. de l'Université de Toronto en 1969 et un LL.B. de l'Osgoode Hall Law School (université York) en 1972. Il est admis au barreau de la Colombie-Britannique en 1973. Il se voit décerner un LL.M. par l'Université de la Californie (Berkeley), en 1974. Il reçoit de nombreux prix et récompenses, notamment une bourse du Conseil des arts du Canada et une bourse de voyage d'études MacKenzie King. Depuis 1974, il enseigne à la Faculté de droit de l'Université de la Colombie-Britannique où ses domaines de spécialisation sont, entre autres, le droit du travail et le droit constitutionnel. Le professeur Weiler possède une vaste expérience tant dans l'arbitrage des griefs que des conflits d'intérêts, et il compte à son actif des publications sur divers sujets se rapportant aux relations professionnelles.

B-15 Brian Williams obtient un B.Comm. en relations industrielles de l'Université de la Colombie-Britannique, en 1957, et un M.B.A. dans le même domaine, de l'Université de Washington, en 1958. En 1964, la New York State School of Industrial and Labour Relations lui décerne un Ph.D. en relations industrielles, en économie en matière de travail et en droit du travail. Depuis la même année, il enseigne les relations industrielles et le droit du travail à la Faculté de l'administration des affaires de l'Université de l'Alberta. Il a été notamment vice-président de l'Alberta Board of Industrial Relations et président de l'Alberta Public Service Grievance Appeal Board. Grâce à son expérience, il jouit d'une réputation enviable à titre d'arbitre et de médiateur dans les

secteurs public et privé. Le professeur Williams a de nombreuses publications à son crédit dans le domaine des relations du travail.

B-16 Les mandats de MM. Claude Edwards et Russell Steward ont expiré au début de 1983. Tous deux figuraient parmi les premiers à avoir été désignés membres à plein temps de la Commission puisqu'ils l'avaient été en 1976. Avant sa nomination, M. Edwards avait été président de l'Alliance de la Fonction publique du Canada pendant près de dix ans, soit depuis le congrès de fondation de ce syndicat, à la fin de 1966. De son côté, avant d'être nommé à la Commission, M. Steward était secrétaire adjoint à la Direction de la politique du personnel au Conseil du Trésor, poste qu'il a occupé à compter de 1969.

B-17 Cette année, trois personnes qui ont siégé au tribunal d'arbitrage, à titre de représentants des intérêts de l'employeur, ont cessé d'en être membres. M. H.L. Seifert, de Mississauga, qui en faisait partie depuis trois ans, a démissionné pour des raisons de santé à la fin d'avril 1982. M. D.M. Nunn, d'Halifax, qui s'y trouvait depuis neuf ans, a remis sa démission pour accepter une charge de juge à la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse, en août 1982. M. W.C. Black, d'Ottawa, qui en était membre depuis quatre ans, a atteint l'âge réglementaire de la retraite, soit 70 ans, vers la fin de février 1983.

C

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

C-1 Les affaires d'arbitrage des griefs et d'arbitrage des différends font l'objet de parties distinctes du rapport. Les affaires dont il est question dans la présente partie comprennent tous les autres types d'affaires qui ressortissent à la Commission aux termes de la Loi et sont toutes prises en charge par les membres à plein temps, parfois siégeant seuls, mais habituellement regroupés par trois.

DEMANDES D'ACCRÉDITATION

C-2 Quand elle reçoit une demande d'accréditation, la Commission détermine ce qui constitue une unité habile à négocier collectivement. En général, elle le fait en fonction des groupes ou catégories d'emplois. Une unité se composera rarement de plus d'un groupe. Les unités de négociation actuelles ont été établies, dans une large mesure d'après les groupes professionnels, pendant les deux premières années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la Loi. La plupart des demandes d'accréditation récentes ont été faites à la suite de la désignation de nouveaux employeurs distincts.

C-3 La Commission détermine si l'association d'employés qui tente de devenir l'agent négociateur des employés membres d'une unité jugée habile à négocier collectivement représente la majorité de ces employés et si, pour cette raison, elle a le droit d'être accréditée. Le plus grand nombre des demandes d'accréditation formulées au cours des dernières années avait trait à des unités d'employés affectées à des bases des Forces canadiennes, dont le Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) est l'employeur distinct. De temps à autre, une demande est faite par une association d'employés qui tente de remplacer l'association déjà accréditée, en qualité d'agent négociateur des employés membres d'une unité établie.

C-4 Le tableau 1 énumère toutes les unités de négociation et leurs agents négociateurs respectifs. On compte maintenant 127 unités de négociation représentées par 15 agents négociateurs. Le Conseil du

Trésor est l'employeur à l'égard de 76 de ces unités. Il existe huit employeurs distincts pour les employés membres des 51 autres unités de négociation.

C-5 Cette année, la Commission était saisie de 13 demandes d'accréditation dont huit étaient reportées de l'année précédente. À la suite de deux d'entre elles, le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a été accrédité pour représenter les employés compris dans la catégorie de l'administration et du service extérieur et dans la catégorie du soutien administratif du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

C-6 Trois des demandes reportées avaient été présentées au nom d'employés faisant partie du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes). L'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée pour représenter une unité composée d'employés faisant partie de la catégorie de l'exploitation et travaillant à Kingston (Ontario). La section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a été accréditée pour représenter un [illegible]

C-7 Dans le cas d'une autre demande reportée, la section locale [illegible] de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité a tenté de remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des employés (non surveillants) de la Commission d'énergie du Nord canadien compris dans la catégorie de l'exploitation. La C.R.T.F.P. a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation pour choisir l'organisme qui devrait représenter les employés. À la suite du scrutin, la Commission a rejeté la demande. Elle n'était pas convaincue que la majorité des employés membres de l'unité de négociation voulaient de la requérante pour les représenter à titre d'agent négociateur.

C-8 Les deux autres demandes reportées avaient été déposées par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Dans le premier cas, l'Institut a obtenu l'accréditation pour représenter les employés de l'Office national du film compris dans la catégorie scientifique et professionnelle. Dans le second cas, le même syndicat avait demandé à remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada afin de devenir l'agent négociateur accrédité des employés faisant partie du groupe de l'enseignement. Après avoir examiné les listes des employés soumises par l'employeur et les registres d'adhésion [illegible]

l'Institut n'a pas démontré qu'il pouvait revendiquer le droit, ne fût-ce que de tenir un scrutin de représentation, et la Commission a rejeté la demande.

C-9 Sur les cinq demandes d'accréditation que la Commission a reçues au cours de l'année, quatre ont été déposées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Ces demandes étaient formulées au nom d'employés faisant partie du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes), affectés au quartier général de la Défense nationale, à Ottawa, et placés sous l'autorité et le contrôle du directeur général des Services du personnel. Les employés visés par les demandes en question étaient compris dans la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie technique, la catégorie du soutien administratif et celle de l'exploitation. La demande touchant les employés compris dans la catégorie scientifique et professionnelle a été retirée. Des certificats ont été délivrés dans les trois autres cas, mais seulement après que la Commission eut tenu un scrutin sur place à l'égard des employés faisant partie de la catégorie du soutien administratif.

C-10 En ce qui concerne l'autre demande, la Commission a accrédité le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques pour représenter les employés du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme compris dans la catégorie scientifique et professionnelle.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

C-11 Aux termes de l'article 33 de la Loi, l'employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission d'établir si un employé ou une classe d'employés est membre d'une unité de négociation. Trois demandes de ce genre ont été déposées au cours de l'année.

C-12 L'une de ces demandes a été présentée par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien en même temps que d'autres demandes faites aux termes des articles 18 et 98 de la Loi. Les trois demandes relatives à la même question ont été regroupées et instruites ensemble par la Commission. La requérante demandait à la C.R.T.F.P. d'établir si, pendant qu'elle participe au programme de recyclage et de réaffectation des contrôleurs aériens, une personne est encore membre de l'unité de négociation. À la suite d'une audition, la Commission a tranché cette question par l'affirmative.

C-13 Dans la deuxième demande, déposée par la section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, on priait la Commission de déterminer si les postes de [illegible]

(Forces canadiennes) à Cornwallis, Greenwood et Gagetown, devraient faire partie des unités de négociation des employés compris dans la catégorie de l'exploitation et relatives à chacune de ces bases. À la fin de l'année, les échanges de points de vue et les discussions entre les parties se poursuivaient encore.

C-14 Au terme de l'année en cause, l'autre demande déposée en fin d'année par l'Alliance de la Fonction publique du Canada était à l'étude. On y priait la Commission de déterminer la situation du gérant de la boucherie, un employé du service du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) à Valcartier.

ANNULATION DE L'ACCRÉDITATION

C-15 Au cours de l'année, une demande d'annulation a été présentée à la Commission par un employé du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) affecté à Chatham, au Nouveau-Brunswick. La section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce est l'agent négociateur accrédité de cette unité.

C-16 Dans sa décision, la Commission a conclu que, lorsqu'un employeur lui demande de déterminer si un agent négociateur a renoncé à son accréditation, il doit établir que, par son action ou inaction, cet agent ne s'est pas acquitté des obligations et responsabilités que la Loi lui impose. Dans la présente affaire, il a été clairement établi que l'agent négociateur avait tenté en vain de négocier une convention collective acceptable pour les employés membres de l'unité de négociation. De plus, le fait que l'agent négociateur s'occupait de renvoyer les questions en litige à l'arbitrage indiquait qu'il continuait d'exercer les fonctions. Par conséquent, la demande a été rejetée.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

C-17 À la fin de l'année, 69 unités de négociation avaient choisi l'arbitrage comme méthode de règlement et 57, la formule conciliation-grève. Au cours de l'année, la Commission a accrédité quatre agents négociateurs pour représenter neuf unités de négociation, toutes composées d'employés relevant de trois employeurs distincts: le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, l'Office national du film et le Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes). Dans les paragraphes suivants sont décrits les modes de règlement des différends relatifs à la négociation collective qu'ont retenus les quatre nouveaux agents négociateurs accrédités. Toutefois, comme nous l'avons déjà indiqué, les deux méthodes de règlement des différends sont [illegible] à cause de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public.

C-18 Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a précisé qu'il recourait à la formule conciliation-grève pour le règlement des différends concernant les employés du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme qui sont membres des unités de négociation de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie du soutien administratif. À la fin de l'année, l'agent négociateur n'avait pas précisé quelle méthode de règlement il avait adoptée à l'égard d'une unité d'employés relevant du même employeur mais faisant partie de la catégorie scientifique et professionnelle.

C-19 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a opté pour le renvoi à l'arbitrage dans le cas des employés compris dans la catégorie de l'exploitation et affectés au Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes), à la base militaire de Kingston. Elle a choisi la formule conciliation-grève pour résoudre les différends en ce qui a trait aux employés compris dans la catégorie technique, la catégorie du soutien administratif et celle de l'exploitation, et travaillant sous l'autorité et le contrôle du directeur général des Services du personnel, à Ottawa.

C-20 La section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a précisé pour représenter les employés compris dans la catégorie de l'exploitation et affectés à la base des Forces canadiennes de Shearwater (Nouvelle-Écosse), il choisi l'arbitrage exécutoire comme mode de règlement des différends pour le compte du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes).

C-21 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur accrédité représentant les employés compris dans la catégorie scientifique et professionnelle et travaillant à l'Office national du film, a opté pour la formule conciliation-grève comme méthode de règlement des différends.

DÉSIGNATION DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

C-22 Au moment de l'accréditation, faute d'un accord entre les parties, la Commission désigne les personnes qui sont préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et qui, de ce fait, sont exclues de l'unité de négociation. Selon la définition du mot «employé» qui figure à l'article 2 de la Loi, «une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» doit être exclue d'une unité de négociation. L'article 2 définit également cette personne comme répondant à la description qui en est donnée dans un ou plusieurs des alinéas a) à g). Par la suite, de telles personnes sont désignées en fonction des listes de noms à jour que l'employeur a soumises à la Commission. L'agent négociateur [illegible] des noms figurant sur ces listes. Dans ces circonstances, la Commission

rend une décision en se fondant généralement sur les éléments de preuve contenus dans le rapport d'un examinateur nommé à cette fin et dans les exposés des parties.

C-23 La liste de mise à jour peut renfermer un seul ou plusieurs noms. Elle résulte habituellement de remplacements d'employés ou de changements survenus dans la structure de l'organisme ou dans les fonctions et responsabilités attachés à certains postes. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a déposé 931 listes de ce genre mettant en cause 60 unités de négociation, et 32 autres listes visant neuf unités de négociation ont été déposées par les employeurs distincts. Les listes portent habituellement sur des remplacements et ne soulèvent pas d'objections de la part de l'agent négociateur. Cependant, de nombreux agents s'opposent à de nouvelles propositions en vue d'exclure certaines personnes des unités de négociation. Dans les 31 cas où il y a eu opposition à l'égard de listes représentant 91 employés, la Commission a nommé des examinateurs chargés de faire enquête sur les fonctions et responsabilités des employés en cause. Pendant l'année, elle a rendu huit décisions visant 21 personnes dont la désignation était proposée. Dans tous les cas, sauf un, les employés ont été exclus de l'unité de négociation.

EMPLOYÉS DÉSIGNÉS

C-24 La «désignation» des employés en vertu de l'article 79 s'applique seulement dans le cas des unités d'employés pour lesquelles l'agent négociateur a choisi la conciliation-grève comme méthode de règlement des différends. Les «employés désignés» sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires à la sécurité du public. Le paragraphe 101(1) de la Loi interdit à ces employés de participer à une grève. Selon l'article 79 de la Loi, il faut que les noms des employés désignés soient établis par une convention entre les parties, ou par une décision de la Commission, avant que ne soit établi un bureau de conciliation, et par conséquent, avant qu'une grève ne soit déclarée. Cet article énonce la procédure à suivre pour relever les noms des employés désignés et indique qu'il incombe à la Commission d'avertir ces employés de leur situation.

C-25 Au cours de l'année, la Commission a été saisie au total de 21 relevés ou listes d'employés désignés touchant 22 unités de négociation. Sur ce nombre, huit listes avaient été présentées au cours de l'année précédente et avaient fait alors l'objet d'une opposition de la part de l'agent négociateur. Toutes ces listes, à l'exception d'une seule soumise par un employeur distinct, ont été déposées par le Conseil du Trésor. Dans le cas de six de ces procédures, les parties ont abouti à un règlement. Les unités de négociation touchées faisaient partie des groupes suivants: les sciences infirmières, le service social, la réglementation scientifique, la pharmacie, la psychologie et les sciences

physiques. Tous ces groupes étaient représentés par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Dans un autre cas, celui de l'unité de négociation du groupe de l'ergothérapie et de la physiothérapie, représentée par l'Institut professionnel, dix employés ont été avisés de leur désignation par la Commission. L'autre cas de désignation reportée avait trait à des employés compris dans le groupe de l'électronique et représentés par la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. Cette procédure a été annulée à cause des dispositions de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, qui interdit toute grève.

C-26 Sur les 13 listes d'employés désignés reçues au cours de l'année, sept ont été abandonnées à la suite de la signature de conventions collectives avec le Conseil du Trésor. Il s'agissait de celles provenant des unités de négociation pour les groupes de la météorologie, de la recherche scientifique, de l'agriculture, des sciences forestières, des services scientifiques de la défense et des sciences biologiques, représentées par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, et de l'unité de négociation du groupe de la réparation des navires (Est), représentée par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral.

C-27 Les agents négociateurs se sont opposés aux six autres listes. Une seule d'entre elles a été déposée par un employeur distinct, soit le Conseil national de recherches du Canada. Elle se rapportait à l'unité de négociation des agents de recherches et des agents du Conseil de recherches, représentée par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Dans ce cas, le processus de désignation s'est terminé après que les parties eurent signé une nouvelle convention collective.

C-28 Les procédures concernant les cinq autres listes de personnes dont la désignation était proposée et qui font partie des unités de négociation représentant les services d'imprimerie (non surveillants), l'administration des programmes, le groupe chauffage, force motrice et opération de machines fixes (surveillants et non surveillants), la bibliothéconomie et la navigation aérienne ont toutes pris fin à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. Dans une décision concernant une demande relative à l'établissement d'un bureau de conciliation pour le groupe de l'administration des programmes, le président a indiqué qu'il n'avait pas compétence pour établir ce genre de bureau aussi longtemps que la Loi sur les restrictions salariales serait en vigueur.

PLAINTES

C-29 L'article 20 de la Loi exige que la Commission étudie toutes les plaintes de «pratiques déloyales de travail» et fasse enquête sur celles-ci,

conformément aux articles 8, 9 et 10 de la Loi. Une plainte peut également être présentée lorsque l'employeur ne s'est pas conformé à une décision d'un arbitre, à une clause d'une décision arbitrale ou à un règlement édicté par la Commission en ce qui concerne les griefs. Quand la Commission fait droit à une plainte, elle a le pouvoir d'ordonner une réparation.

C-30 Au cours de l'année, la Commission a été saisie de 24 plaintes et huit autres ont été reportées de l'année précédente. Elle a rendu des décisions dans le cas de deux des plaintes reportées et a autorisé le retrait de cinq autres. La dernière plainte a été laissée en suspens dans l'attente du règlement d'un autre cas.

C-31 La Commission a rendu des décisions dans le cas de trois des 24 plaintes reçues cette année et a autorisé le retrait de cinq d'entre elles. À la fin de l'année, la date d'audition d'une plainte a été fixée et les 15 autres affaires, toutes reçues en mars 1983, étaient en instance.

C-32 Treize de ces 15 plaintes sont des allégations selon lesquelles les représentants de l'employeur auraient ordonné aux plaignants de retirer leur chemise sport «T-shirt» arborant l'emblème «C-124», qu'ils portaient pour marquer leur désapprobation à l'égard de la Loi sur les restrictions salariales. (Au moment de sa promulgation, le projet de loi C-124 est devenu la Loi sur les restrictions salariales du secteur public.) Les plaignants soutiennent que cette mesure législative leur interdisait toute participation à des activités syndicales légitimes, ce qui constituait une violation de l'article 8 de la Loi. De son côté, l'employeur a déclaré que la conduite dont on se plaint n'est pas un motif valide de plainte selon l'article 8 ou l'article 20 de la Loi.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

C-33 En vertu de l'article 25 de la Loi, la Commission peut, à la demande d'une partie, examiner de nouveau, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue. Une demande de ce genre a été déposée au cours de l'année et deux autres avaient été présentées l'année précédente.

C-34 Les deux demandes reportées avaient été déposées par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien. On y soutient que certaines personnes n'exerçaient plus les fonctions et responsabilités pour lesquelles la Commission les avait exclues de l'unité de négociation, c'est-à-dire qu'elles n'étaient plus préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Dans le premier cas, la demande a été classée à la suite d'une entente entre les parties, survenue grâce à l'aide d'un médiateur de la Commission. Dans le second cas, la Commission, se fondant sur les élé-

ments de preuve produits, était convaincue que la personne en cause avait cessé par la suite d'exercer les fonctions sur lesquelles s'appuyait son exclusion. Elle a donc annulé sa décision antérieure.

C-35 La Commission a rejeté une demande présentée au cours de l'année, demande dans laquelle on la priait de réviser sa décision concernant une demande de prolongation du délai imparti pour déposer un grief.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

C-36 Cinq demandes de prolongation de délai ont été déposées cette année, et trois étaient reportées de l'année précédente. Deux de ces trois dernières portaient sur le délai imparti pour présenter un grief. L'une a été agréée et l'autre, rejetée. La troisième, une demande de prolongation du délai imparti pour renvoyer un grief à l'arbitrage, a été rejetée également.

C-37 Sur les cinq demandes présentées au cours de l'année, quatre portaient sur la prolongation du délai imparti pour présenter des griefs. L'une d'entre elles a été rejetée, une autre a été retirée par le requérant et deux autres étaient en instance à la fin de l'année. La dernière, une demande de prolongation du délai imparti pour renvoyer un grief à l'arbitrage, a finalement été retirée par le requérant.

AFFAIRES DIVERSES (ARTICLE 18 DE LA LOI)

C-38 L'article 18 de la Loi confère à la Commission des pouvoirs en un certain sens résiduels. La Commission se fonde sur cet article pour juger les allégations de non-respect des articles de la Loi qui imposent aux parties des obligations essentielles aux fins de la Loi, quand aucune réparation précise n'est par ailleurs prévue par celle-ci. Six demandes de ce genre ont été déposées au cours de l'année et il en restait cinq autres de l'année précédente.

C-39 Dans le cas de deux des cinq demandes reportées, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a prié la Commission d'étudier le bien-fondé de la décision du Conseil du Trésor de désigner certaines personnes à des fonctions confidentielles au sens de l'alinéa a) de l'article 2 de la Loi. Cet alinéa exclut les personnes qui occupent un poste de confiance, notamment auprès d'un ministre de la Couronne, du sous-chef d'un Ministère ou du fonctionnaire administratif en chef de tout autre élément de la Fonction publique. Les deux demandes ont été retirées par l'agent négociateur: dans le premier cas, à la réception de renseignements supplémentaires à l'appui; dans l'autre, après le retrait de la désignation proposée par l'employeur.

C-40 Selon les trois autres demandes reportées, l'employeur aurait violé l'article 51 de la Loi en modifiant les cycles de postes des pompiers affectés aux aéroports de Thunder Bay et de Québec et l'horaire des contrôleurs aériens travaillant à la tour de contrôle de la circulation aérienne de Saint-Jean (Terre-Neuve). L'article 51 prescrit «le gel» des conditions de travail à partir du moment où l'avis de négocier est donné et jusqu'à ce qu'une décision arbitrale soit rendue ou qu'une nouvelle convention collective soit signée, ou jusqu'à l'expiration d'un délai de sept jours après que le Président a reçu le rapport du bureau de conciliation.

C-41 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a porté devant la Cour d'appel fédérale la décision par laquelle la Commission a rejeté la demande relative aux pompiers affectés à l'aéroport de Thunder Bay. En ce qui concerne la deuxième demande déposée au nom des pompiers de l'aéroport de Québec, la décision de la Commission a été reportée en attendant le jugement de la Cour fédérale, lequel n'avait pas encore été rendu à la fin de l'année. Quant à la dernière demande, celle déposée par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien à l'égard des contrôleurs affectés à l'aéroport de Saint-Jean, elle a été retirée quand les parties se sont mises d'accord sur les points qui restaient en litige.

C-42 Deux des six demandes déposées cette année émanent de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien. Dans la première, on priait la Commission d'ordonner au Conseil du Trésor de respecter le paragraphe 56(1) de la Loi concernant le délai de mise en oeuvre de 90 jours prévu pour le versement de la rémunération avec effet rétroactif aux contrôleurs aériens. Cette demande a été retirée quand la requérante est devenue convaincue que la mesure appropriée avait été prise.

C-43 Dans l'autre procédure entamée par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, on demandait à la Commission de déterminer la situation d'une personne participant au programme de recyclage et de réaffectation des contrôleurs aériens, ainsi que les obligations qui en découlent pour les parties. Cette demande a été jointe aux autres affaires déposées par l'Association aux termes des articles 33 et 98 se rapportant au même sujet. À la suite d'une audition, la Commission a conclu que, aux termes de l'article 33, l'employé était membre de l'unité de négociation et que, selon les dispositions de l'article 98, l'employeur était tenu de précompter les cotisations syndicales et de les remettre à la requérante. Étant donné que la demande faite en vertu de l'article 18 s'est révélée superflue en raison de la décision susmentionnée, elle a été rejetée par la Commission.

C-44 Trois nouvelles demandes ont été déposées cette année après qu'on eut formulé une objection contre les décisions de l'employeur de désigner certaines personnes comme préposées à des fonctions

confidentielles conformément à l'alinéa a) de l'article 2 de la Loi. Ces trois demandes proviennent de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Toutes ont été retirées quand l'employeur a décidé de ne pas poursuivre les démarches en vue d'exclure ces personnes.

C-45 La dernière demande a été déposée par le Conseil du Trésor. On y soutenait que l'Alliance de la Fonction publique du Canada abusait de la procédure de règlement des griefs en invitant les employés compris dans le groupe des commis aux écritures et aux règlements à tous présenter des griefs individuels pour s'opposer à la réduction à 6 % de l'augmentation salariale de 12 % prévue dans la convention collective en vigueur, comme l'exige la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. À la suite d'une audition, la Commission a jugé que l'activité de l'Alliance ne contrevenait à aucune des dispositions de la Loi et qu'elle n'avait pas encouragé les employés en cause à agir de la sorte. Par conséquent, la Commission a déclaré qu'elle n'avait pas compétence pour accepter la demande quant au fond.

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

D-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs et un système d'arbitrage des griefs qui résultent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou de l'application par l'employeur d'une mesure disciplinaire sévère. Dans la Loi, l'expression «arbitrage des griefs» désigne la décision d'un tiers en ce qui a trait aux griefs relatifs aux conflits de droits, tandis que l'expression «arbitrage des différends» est utilisée au sens de procédure de règlement final et exécutoire dans les cas de conflits d'intérêts, c'est-à-dire les différends découlant de la négociation d'une convention collective.

D-2 Aux termes de l'article 90 de la Loi, un employé a le droit, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure au sein d'un ministère ou d'un organisme visé par la Loi. Les modalités d'application de cette procédure sont exposées dans le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. Les parties peuvent aussi établir leur propre procédure par la voie de la négociation collective. Ce n'est qu'après avoir épuisé tous les recours prévus dans la procédure du ministère ou de l'organisme concerné qu'un employé peut renvoyer son cas à l'arbitrage en vertu de l'article 91. En outre, il ne peut procéder ainsi que si le grief entre dans certaines des catégories décrites ci-après. Une affaire renvoyée à l'arbitrage est entendue et jugée par un membre de la Commission représentant cette dernière en qualité d'arbitre.

D-3 Un pourcentage important des renvois à l'arbitrage tombe dans la catégorie définie à l'alinéa 91(1)a) de la Loi. Si un employé, avec le consentement et l'appui de son agent négociateur, a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure interne du ministère en cause, il peut le renvoyer à l'arbitrage. Un grief de ce genre doit porter sur l'interprétation ou l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

D-4 Cette année, 1 169 griefs de ce genre ont été renvoyés à l'arbitrage, dont 546 en vertu de cet alinéa. Sur ce nombre, 170 portaient sur la rémunération d'heures supplémentaires et ont été renvoyés par des employés faisant partie de cinq groupes distincts et représentés par le Syndicat des postiers du Canada. Des employés représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont

effectué 55 autres renvois ayant trait à trois points différents: les heures de travail, les jours fériés désignés payés et le refus d'accorder un congé de maladie.

D-5 Diverses questions relèvent de l'alinéa 91(1)b) de la Loi. Cet alinéa prévoit l'arbitrage d'un grief découlant d'une «mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Ces griefs peuvent être instruits et renvoyés à l'arbitrage avec ou sans le consentement de l'agent négociateur. Ce recours est offert également aux employés exclus d'une unité de négociation parce qu'ils sont préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles et aux employés qui ont perdu leur poste pour des raisons d'ordre disciplinaire. La Commission a reçu cette année 623 renvois de ce genre. De ce nombre, 48 portaient sur des congédiements, 573 sur des suspensions et les deux derniers sur l'application de peines pécuniaires. Ces chiffres tiennent compte des 169 renvois effectués par des contrôleurs aériens à la suite de suspensions que leur avait appliquées l'employeur en raison de leur conduite à l'automne de 1981, quand des contrôleurs aériens américains ont déclenché une grève aux États-Unis. Par ailleurs, sur ces 623 renvois à l'arbitrage de griefs découlant de l'application de mesures disciplinaires, 273 résultaient de la grève déclenchée à l'automne de 1980 par le groupe des commis aux écritures et aux règlements.

D-6 Certaines affaires relèvent de l'article 98 de la Loi. L'employeur ou l'agent négociateur peut renvoyer à la Commission une affaire dans laquelle une des deux parties cherche à faire exécuter à l'autre une obligation qu'on déclare découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Ce genre de renvois, qui soulèvent nécessairement des questions de fait et d'interprétation, ne sont pas arbitrables en vertu de l'article 98 si l'obligation en cause aurait pu faire l'objet d'un grief présenté par un employé à titre individuel en vertu de l'article 90. À cause de cette restriction, seulement sept ont été présentés au cours de l'année écoulée, c'est-à-dire un total de 382 depuis 16 ans. C'est très peu comparé aux 8 830 griefs déposés aux termes de l'alinéa 91(1)a) et aux 5 129 présentés en vertu de l'alinéa 91(1)b) de la Loi pendant la même période. Au total, le nombre des griefs renvoyés à l'arbitrage au cours des seize dernières années s'élève à 14 341. (Voir le tableau 10.)

D-7 Les décisions rendues par les arbitres des griefs portent sur un grand nombre de sujets et elles peuvent viser une seule personne aussi bien que l'ensemble de la Fonction publique et avoir dans ce dernier cas des conséquences d'une portée considérable. Parfois, une décision portant sur une clause d'une convention collective donnée peut créer un précédent qui influera ultérieurement sur l'interprétation d'une clause semblable contenue dans une ou plusieurs autres conventions. C'est pourquoi les parties conviennent souvent de laisser un groupe d'affaires en suspens en attendant que la Cour d'appel fédérale ou parfois la Cour suprême du Canada statue sur une décision arbitrale de la Commission

qui leur a été renvoyée. En raison de la nature de l'arbitrage des griefs, on encourage à cet égard une certaine collégialité dans les procédures décisionnelles des membres de la Commission faisant office d'arbitres. En outre, il convient de signaler ici qu'environ 75 % des décisions ont été rendues par les membres à plein temps de la Commission, notamment le groupe du président, comparativement à 25 % par les membres à temps partiel.

D-8 D'une manière générale, l'audition des griefs renvoyés à l'arbitrage n'a pas le caractère officiel d'une procédure judiciaire, et les règles de la preuve n'y sont pas appliquées avec autant de rigueur. En fait, tout dépend de la nature de la question ou des questions que l'arbitre est appelé à trancher. Quoi qu'il en soit, chaque partie a le droit de produire des preuves orales et documentaires à partir desquelles elle peut présenter des arguments. Le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. exige de l'arbitre qu'il rende sa décision par écrit et qu'il y expose les grandes lignes des questions traitées et des preuves présentées, ainsi que les motifs de la décision proprement dite.

D-9 Le Conseil du Trésor en tant qu'employeur principal, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi un nombre considérable de fonctionnaires fédéraux travaillent dans la région de la capitale nationale. Les locaux de la Commission à Ottawa sont donc les plus appropriés pour l'audition de nombreuses procédures d'arbitrage de griefs. Les installations dont dispose la Commission à cette fin sont munies de tout l'appareillage nécessaire à l'interprétation simultanée quand les circonstances l'exigent ou que les parties demandent que les auditions aient lieu dans les deux langues officielles. Cependant, compte tenu d'autres facteurs, notamment de l'endroit où se trouvent l'employé s'estimant lésé et les témoins, il est souvent essentiel ou préférable d'entendre un grief dans la localité où travaille l'employé ou à proximité. À cet égard, on tient toujours compte de la préférence des parties, dans les limites du raisonnable. Au cours de l'année, à part Ottawa, au moins une audition a été tenue aux endroits suivants:

Alberta:	Edmonton, Lethbridge
Colombie-Britannique:	Agassiz, Clearbrook, Cranbrook, Harrison Hot Springs, Nelson, Prince-George, Vancouver
Île-du-Prince-Édouard:	Charlottetown
Manitoba:	Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Campbellton, Florenceville, Saint-Jean, St. Stephens
Nouvelle-Écosse:	Antigonish, Bridgewater, Halifax, Lunenburg, Sydney

Ontario:	Barrie, Brockville, Burlington, Hamilton, Kingston, Kitchener, Leamington, London, Pembroke, Prescott, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Windsor
Québec:	Chicoutimi, [illegible], [illegible], Montréal, Québec, Sherbrooke, Trois-Rivières
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve:	Burin, Saint-Jean, Stephenville
Yukon:	Whitehorse
Labrador:	Goose Bay

RÈGLEMENT DES GRIEFS DÉCOULANT DE LA GRÈVE DU GROUPE CR

D-10 Le rapport de l'an dernier signalait que l'employeur avait pris environ 10 000 mesures disciplinaires par suite de la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements survenue à l'automne de 1980. Dans quelque 1 636 cas, les employés concernés ont opté pour la procédure normale de règlement des griefs et pour le renvoi à l'arbitrage comme solution ultime. Comme nous l'avons déjà indiqué, 273 de ces affaires ont été renvoyées à l'arbitrage cette année. La Commission espérait qu'après avoir entendu un certain nombre d'affaires en suspens, les parties et les employés en cause seraient en mesure de régler eux-mêmes la majorité, sinon la totalité, des renvois restants. Malheureusement, cet espoir ne s'est pas réalisé, et 1 337 renvois à l'arbitrage étaient encore en instance à la fin de l'année.

D-11 Les autres cas ont été renvoyés aux comités ministériels composés de représentants de l'employeur et de l'agent négociateur. Ces comités devaient tenter de déterminer si les mesures disciplinaires imposées par l'employeur étaient appropriées. Certains d'entre eux ont réussi à trancher pratiquement toutes les questions, mais d'autres n'ont réussi que partiellement. De plus, 12 étaient dans une impasse à l'été de 1981. Conformément aux conditions du protocole d'entente intervenu au moment où la grève a été réglée, le président de la C.R.T.F.P. a rencontré en septembre 1981 les représentants du Comité administratif chargé de coordonner les travaux des comités ministériels et, avec leur accord, a nommé le vice-président de la Commission, Me J.-M. Cantin, pour faire fonction de médiateur-arbitre. Ce dernier a été saisi de quelque 3 600 affaires en instance émanant des 12 ministères en cause.

D-12 Pendant le reste de l'année financière 1981-1982 et au cours de l'année considérée, les efforts de médiation de M. Cantin auprès de la plupart des comités ministériels ont connu beaucoup de succès. Toutefois, au 31 mars 1983, il restait encore quelque 500 affaires à

AFFAIRES D'ARBITRAGE PRÉVUES À POSTES CANADA

D-13 Au cours des dix dernières années, la vaste majorité des renvois à l'arbitrage émanaient de Postes Canada. Ces renvois découlaient en grande partie de griefs déposés par des employés des Postes chargés du traitement interne du courrier, représentés par le Syndicat des postiers du Canada. Entre les années financières 1973-1974 et 1977-1978, leur nombre a varié de 225 à 575 environ par année, alors que celui des renvois à l'arbitrage émanant de tous les autres ministères et organismes du gouvernement fédéral a oscillé entre 150 et 300 par année pendant la même période. Au cours de l'année financière 1978-1979, les renvois provenant de Postes Canada ont subi une augmentation alarmante, s'élevant à 2 150 comparativement à 200 pour tous les autres services. Ce niveau élevé s'est maintenu l'année suivante, atteignant 2 475 par rapport à 350 pour tous les autres services.

D-14 Les augmentations considérables enregistrées pendant les deux années financières susmentionnées sont attribuables au dépôt en masse de griefs collectifs. Il s'agit là de griefs découlant d'un incident ou d'une circonstance qui touche plusieurs employés. Toutes les personnes concernées présentent des griefs identiques qui, s'ils ne sont pas réglés au moyen de la procédure normale, sont renvoyés en bloc à l'arbitrage. Par exemple, au cours des deux années dont il vient d'être question, quelque 400 renvois ont été déposés collectivement à l'égard d'incidents créés par des changements technologiques; plus de 100 renvois ont été faits par quatre groupes à la suite d'une allégation selon laquelle l'employeur aurait refusé d'offrir des heures supplémentaires à certains employés; environ 400 griefs ont été visés par un seul grief au sujet d'un congé de maladie consécutif et de la nécessité de produire des certificats médicaux; quelque 275 autres griefs découlaient de réprimandes et de suspensions concernant un incident unique.

D-15 Au cours de l'année financière 1980-1981, le nombre des renvois à l'arbitrage émanant de Postes Canada a chuté presque aussi dramatiquement qu'il avait augmenté, atteignant 775 par rapport aux 400 provenant d'autres services. Un appendice de l'annexe à la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et les employés des Postes chargés du traitement interne du courrier, pour l'année civile 1980, prévoyait la création de deux comités nationaux. Ces derniers devaient permettre de liquider les nombreux griefs personnels qui

[illegible] choisis par ces derniers ou, faute d'un accord, par le président de la C.R.T.F.P. À la demande des parties, le Président a nommé Jean Cournoyer, de Montréal, à titre de médiateur-arbitre pour les griefs français, et David Beatty, de Toronto, pour les griefs anglais. Les deux comités ont entrepris leur travail en septembre 1980 et, à la fin de mars 1981, ils l'avaient pratiquement terminé. Ils avaient ainsi réglé la plupart des griefs en instance et bon nombre de ceux qui avaient déjà été renvoyés à l'arbitrage. C'est au fait que les parties ont concentré leurs efforts sur les travaux des deux comités qu'il faut attribuer la réduction substantielle — à 775 — du nombre des affaires renvoyées à l'arbitrage par les employés de Postes Canada, au cours de l'année financière 1980-1981.

D-16 À cela s'ajoute le fait que la *Loi sur la Société canadienne des Postes* a été promulguée le 16 octobre 1981. C'est ainsi que, de ministère fédéral, Postes Canada devenait une société de la Couronne et relevait désormais du *Code canadien du travail* plutôt que de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*. Cependant, les griefs déposés avant le 16 octobre 1981 et renvoyés par la suite à l'arbitrage, et les conventions collectives signées avant cette date, ressortissaient encore à la Commission.

D-17 Au cours de l'année financière 1981-1982, le nombre des renvois émanant de Postes Canada s'est élevé à 1 160. Tous découlaient évidemment de griefs déposés avant le 16 octobre 1981. Comparativement à ces 1 160 renvois, il y en a eu 1 800 provenant d'autres services pendant la même année. Toutefois, 1 360 d'entre eux découlaient de griefs personnels à l'égard de peines disciplinaires imposées par le Conseil du Trésor à la suite de la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements survenue à l'automne de 1980. Si l'on soustrait ces renvois du total, on constate qu'il en restait encore 450 émanant d'autres ministères et organismes. On remarque une diminution notable du nombre des renvois relatifs à Postes Canada, qui est passé de 1 160 à 255 pour l'année financière considérée, c'est-à-dire 1982-1983. Il est à noter qu'au 1er avril 1982 le total cumulatif des renvois à l'arbitrage non réglés émanant de Postes Canada était de 1 635. Cependant, au 31 mars 1983, cet arriéré avait été réduit à 675 à la suite de règlements et de retraits résultant de décisions rendues par la Commission. En se fondant sur les chiffres susmentionnés, il est raisonnable de prévoir que le nombre de renvois à l'arbitrage en instance provenant de Postes Canada continuera de diminuer au même rythme et que l'arriéré aura de bonnes chances d'être liquidé au cours de l'année financière 1984-1985.

VOLUME DES RENVOIS À L'ARBITRAGE ET LEUR LIQUIDATION

D-18 [illegible] même genre provenant des autres ministères et organismes du gouvernement fédéral ne cessait d'augmenter. D'ailleurs, les chiffres des cinq dernières années traduisent bien cette augmentation. Depuis l'année financière 1978-1979, le nombre de ces renvois n'a cessé de croître chaque année. Pour exprimer le tout en chiffres ronds, il y a eu 200 renvois en 1978-1979, 350 en 1979-1980, 400 en 1980-1981 et 450 en 1981-1982, compte non tenu évidemment des 1 360 renvois découlant de la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements. Cette année, on compte 505 renvois de ce genre, abstraction faite des 275 griefs du groupe des commis aux écritures et aux règlements et des 170 affaires de nature disciplinaire concernant le groupe du contrôle du trafic aérien.

D-19 En gros, 3 330 renvois à l'arbitrage étaient en instance au début d'avril 1982. Bien que 1 170 renvois supplémentaires aient été reçus au cours de l'année financière étudiée, un total de 1 750 ont été liquidés par voie de règlement et de retrait ou à la suite d'une décision de la Commission. À la fin de l'année, il restait donc à régler un total de 2 700 renvois à l'arbitrage. Il s'agit là d'une réduction globale de 600.

D-20 Il convient de signaler ici que, grâce à l'expérience acquise et à la disponibilité des ressources humaines des parties en cause, le nombre des auditions que la Commission est en mesure d'inscrire au rôle chaque mois est de 35 au plus, soit entre 420 et 450 par année. Évidemment, plus d'un renvoi et même parfois des renvois collectifs sont examinés au cours de la même audition. Pendant l'année financière 1982-1983, quelque 440 auditions ont été mises au rôle pour un total de 636 jours. Le calendrier de tous les renvois est dressé bien avant les dates d'audition et la Commission consulte les parties au sujet des renvois dont la date d'audition est établie. Mais près de 50 % des auditions prévues ont été annulées au cours de l'année, surtout en raison de règlements et de retraits ultérieurs. De plus, 45 % de ces annulations sont survenues en deçà de trois jours de la date de l'audition.

D-21 La Commission se réjouit évidemment lorsque les parties en arrivent elles-mêmes à une entente. Toutefois, l'expérience montre clairement que les efforts de règlement se produisent le plus souvent à la dernière minute et assez souvent après l'entrée en scène de l'arbitre, ce qui entraîne pour les parties et la Commission un gaspillage inutile de leurs ressources humaines et financières. Il en est ainsi particulièrement lorsque tous les intéressés doivent parcourir la longue distance qui les sépare du lieu prévu de l'audition et que le renvoi est réglé ou retiré sans qu'il soit nécessaire de l'entendre. Des situations de ce genre sont

immanquablement susceptibles de se présenter de temps à autre, mais la fréquence élevée des règlements de dernière heure indique clairement que les parties ne prennent pas le temps voulu ni ne déploient les efforts nécessaires pour trouver un terrain d'entente dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, après le renvoi à l'arbitrage, ou même après leur inscription au rôle.

D-22 À la mi-novembre de 1982, W.L. Nisbet, le président suppléant chargé de l'arbitrage des griefs à la Commission, a écrit aux représentants compétents du Conseil du Trésor, aux employeurs distincts et à tous les agents négociateurs afin d'obtenir leur coopération en vue de liquider l'arriéré de griefs non résolus et pour réduire le taux élevé de retrait ou de règlement des griefs après que leur date d'audition a été fixée. En ce qui concerne le premier objectif, il a proposé que les parties établissent des cas représentatifs qui feraient l'objet de décisions susceptibles d'aider au règlement des affaires restantes. Pour ce qui est de la réduction du taux élevé d'annulation, il a proposé la tenue d'une enquête préliminaire et l'évaluation de chaque grief avant son renvoi à l'arbitrage et(ou) avant son inscription au rôle.

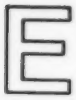
D-23 D'après cette lettre, les articles 90, 91 et 96 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique disposent clairement que chaque personne à qui s'applique la définition d'un «employé» figurant à l'article 2 de cette loi a le droit de présenter un grief et de le renvoyer à l'arbitrage. L'article 96 indique avec tout autant de clarté que la Commission a le devoir d'entendre, d'examiner et de juger tout grief qui lui est renvoyé selon les règles énoncées à l'article 91. Les parties ont été avisées que si elles ne déterminent pas quels sont les griefs considérés comme représentatifs de ceux contenus dans l'arriéré, la Commission devrait alors s'en charger elle-même. Cela permettrait de réunir les griefs causés ou semblant être causés par les mêmes circonstances, et de les inscrire ensemble au rôle. En outre, la Commission pourrait sommer à l'occasion les parties de produire une déclaration de leurs positions respectives conformément à l'article 84 du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. Cela encouragerait les parties à un grief renvoyé à l'arbitrage à confirmer en temps voulu la véritable nature de ce grief, la question sur laquelle il convient de rendre une décision et les faits indubitables. Une telle exigence permettrait de découvrir le commun dénominateur entre les parties afin de savoir s'il existe une possibilité de règlement avant l'établissement de la date de l'audition.

D-24 Le 10 décembre 1982, la Commission a rencontré les représentants des parties et a noté leurs points de vue sur les propositions. Tout en se disant favorablement disposées à leur égard, les parties ont soulevé certaines difficultés d'application en raison de la structure interne de l'organisme de l'employeur et de celui de l'agent négociateur et de la manière d'enquêter sur les griefs et de les instruire. Cependant, les parties ont exprimé leur intérêt pour l'instauration

possible d'un système destiné à «accélérer le processus d'arbitrage des griefs», au sujet duquel la Commission a entrepris une étude de faisabilité.

D-25 Par une lettre en date du 15 mars 1983, la Commission a informé les représentants qu'elle était toute disposée à adopter un tel système à condition que les parties effectuent les travaux préparatoires nécessaires. D'après cette lettre, le système en question serait plus viable dans le cadre de la Loi.

D-26 Le dialogue est ouvert entre la Commission et les parties sur les moyens à prendre pour accroître l'efficacité de la procédure de règlement des griefs et du processus de liquidation des renvois à l'arbitrage. Il est souhaitable qu'au moins quelques-unes des propositions examinées se concrétisent au cours de l'année financière qui vient.



AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

E-1 En cas d'impasse entre les parties au moment de la négociation d'une nouvelle convention collective, on peut changer de méthode de règlement des conflits d'intérêts au début de chaque série de négociations. On peut renvoyer les questions non réglées à l'arbitrage exécutoire, ou les renvoyer à un bureau de conciliation, ce qui comporte le droit de déclencher une grève dans des circonstances déterminées. Cependant, l'agent négociateur doit faire son choix avant de signifier un avis de négocier. À la fin de l'année à l'étude, 69 unités de négociation, représentant 49 000 employés, avaient choisi l'arbitrage.

E-2 Cette année, la Commission a reçu dix demandes d'arbitrage concernant 11 unités de négociation. Sur ce nombre, une demande présentée au cours de l'année financière précédente touchait deux unités, soit le personnel des surveillants et celui des non-surveillants du groupe des pompiers. Des décisions arbitrales visant ces deux unités ont été rendues au début de l'année. Sur les neuf autres demandes, toutes reçues pendant le premier trimestre de l'année, huit concernaient des employeurs distincts. En particulier, des demandes d'arbitrage exécutoire ont été faites à l'égard des unités de négociation de trois catégories au sein du Centre de la sécurité des télécommunications. Ces demandes ont été retirées de même que celle touchant une unité de l'Office national du film, à la suite d'un règlement entre les parties ou grâce à l'intervention d'un membre du personnel du Bureau des services de médiation de la Commission.

E-3 Une cinquième demande portait sur les employés compris dans le groupe des services administratifs, dont l'Alliance de la Fonction publique est l'agent négociateur et le Conseil du Trésor, l'employeur. En dépit des efforts du directeur des Services de médiation, il restait encore des questions à régler. Par conséquent, l'Alliance a demandé à la mi-juin que les affaires en souffrance soient renvoyées à la Commission pour arbitrage exécutoire. La convention antérieure expirait le 20 juin 1982, et c'est le 4 août de la même année que le Parlement adoptait la Loi sur les restrictions salariales du secteur public avec effet rétroactif au 29 juin 1982. À la fin de la première semaine de juillet, une commission d'arbitrage était établie.

E-4 Le 17 août, la Commission a tenu une audition au cours de laquelle chaque partie a été invitée à exprimer son avis sur la mesure

dans laquelle les dispositions de la Loi sur les restrictions salariales limitaient le pouvoir de la Commission de trancher les questions qui restaient en litige. Dans une décision en date du 31 août 1982, la Commission a conclu qu'elle n'avait pas le pouvoir de modifier par voie d'arbitrage exécutoire les dispositions de la convention collective expirée touchant le groupe en cause. De façon plus générale encore, la Commission a affirmé qu'aussi longtemps que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public resterait en vigueur elle n'aurait aucun pouvoir ni compétence pour régler tout différend découlant d'une négociation collective. En fait, toute négociation collective prévue par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique sera inopérante tant et aussi longtemps que le programme de restrictions salariales restera en vigueur.

E-5 À la suite de la décision susmentionnée, les procédures concernant les quatre autres demandes relatives à l'établissement de commissions d'arbitrage ont pris fin. L'une d'entre elles émanait d'une unité de l'Office national du film, et deux autres, du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. La dernière se rapportait à l'unité d'une catégorie que l'on trouve à la base militaire de Shilo et dont le Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) est l'employeur.

F

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

GÉNÉRALITÉS

F-1 Le personnel du Bureau des services de médiation a été occupé et efficace pendant le premier trimestre de l'année à l'étude. Le directeur des services de médiation ou l'un des deux principaux agents a été nommé à onze reprises en qualité de conciliateur, comme le prévoit la Loi dans le cadre du processus de la négociation collective, ou à titre de médiateur spécial, si nécessaire. Dans sept cas, l'aide fournie a permis aux parties de résoudre tous leurs différends et d'aboutir à la signature d'une convention.

F-2 Dans l'exercice de leurs responsabilités en matière de négociation collective, les services du personnel de médiation de la Commission se sont trouvés pour ainsi dire paralysés par l'adoption, le 4 août, de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, avec effet rétroactif au 29 juin 1982. L'introduction du présent rapport contient une description détaillée des dispositions de cette loi.

F-3 Malgré l'entrée en vigueur de la Loi sur les restrictions salariales, le Bureau des services de médiation a continué à titre de tiers de fournir une aide en vue du règlement d'autres genres de conflits, notamment les plaintes pour pratiques déloyales de travail formulées aux termes de l'article 20 de la Loi. Toutefois, les agents de personnel ont été de plus en plus occupés à résoudre les objections formulées par les agents négociateurs à l'égard de propositions présentées par l'employeur en vue d'exclure des unités de négociation, après l'accréditation, des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

CONCILIATION ET MÉDIATION

F-4 Au début de l'année financière, les négociations se poursuivaient entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada à l'égard de plusieurs groupes compris dans la catégorie scientifique et professionnelle. Vers la fin d'avril, des conciliateurs de la Commission nommés à deux de ces groupes, celui de la réglementation scientifique et celui des sciences physiques, ont signalé au président que, grâce à leurs efforts, le nombre des questions en litige

avait diminué, mais qu'elles n'avaient pas toutes été réglées. L'Institut professionnel a demandé l'établissement de bureaux de conciliation pour ces deux groupes. Cependant, avant que ces bureaux ne fussent établis, les deux mêmes parties ont abouti à des règlements à l'égard d'autres groupes compris dans la catégorie scientifique et professionnelle. Ces réussites ont suscité la reprise des négociations pour les groupes de la réglementation scientifique et des sciences physiques, lesquelles ont abouti à une entente pour la signature de nouvelles conventions collectives. Nombre d'autres accords fondés sur les critères fixés au début du premier trimestre de l'année financière ont été obtenus en juin avec ou sans l'aide d'un conciliateur ou d'un médiateur.

BUREAUX DE CONCILIATION

F-5 Au début de l'année financière à l'étude, un bureau de conciliation établi pour l'unité de négociation du groupe du contrôle du trafic aérien a réussi à trouver un terrain d'entente et à faire renouveler la convention collective.

F-6 Au cours des trois premiers mois de l'année, la Commission a reçu des demandes d'établissement de quatre bureaux de conciliation, dont deux avaient trait au groupe de la réglementation scientifique et au groupe des sciences physiques et ont déjà fait l'objet de commentaires dans la présente section. En fin de compte, il n'a pas été nécessaire d'établir des bureaux de conciliation à l'égard de ces deux groupes. Une autre demande a été faite aussi à l'égard du groupe de l'ergothérapie et de la physiothérapie. Grâce à l'aide d'un conciliateur du personnel, les parties ont pu également régler leurs différends sans avoir recours, elles non plus, à un bureau de conciliation.

F-7 En ce qui concerne la quatrième demande, à l'égard celle-là du groupe de l'administration des programmes, l'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a donné avis de négocier à l'employeur le 21 avril 1982. Par la suite, les parties ont tenu onze réunions, la dernière le 14 septembre 1982. En septembre, trois réunions ont eu lieu avec l'aide de Ken Strike, le directeur des Services de médiation, que le Président de la C.R.T.F.P. a nommé, avec l'accord des parties, à titre de conciliateur. Toutefois, la nomination de M. Strike a été faite «sous réserve des contraintes imposées par la Loi sur les restrictions salariales du secteur public en ce qui a trait au processus de la négociation collective aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique». Le 16 septembre, le jour même où le conciliateur a remis son rapport, l'Alliance a demandé l'établissement d'un bureau de conciliation pour le groupe. Le Conseil du Trésor a contesté le pouvoir du Président d'établir ce bureau.

F-8 Le 30 septembre, le Président a rencontré les représentants des parties, qui lui ont exposé leur point de vue respectif touchant cette

contestation. Dans une décision en date du 6 octobre 1982, le Président a jugé n'avoir pas compétence pour établir un bureau de conciliation pendant la période d'application de la Loi sur les restrictions salariales. Par conséquent, la demande de l'Alliance a été rejetée.

EXAMENS

F-9 Le Bureau des services de médiation a été appelé cette année à s'occuper d'un grand nombre de propositions des employeurs en vue de faire exclure des unités de négociation, après l'accréditation, des personnes qui ont fait l'objet d'une opposition de la part des agents négociateurs concernés. Les propositions sont faites aux termes d'un ou de plusieurs alinéas de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la Loi. Cette année, les propositions en suspens ont été examinées avec les parties. Cela a entraîné le retrait de certaines d'entre elles ou celui d'objections. De plus, on a repéré dans la jurisprudence les cas qui, sur décision de la Commission, pourraient permettre de régler nombre d'autres propositions analogues.

F-10 Des membres du personnel des services de médiation ont été nommés pour faire enquête sur les fonctions et responsabilités de 91 personnes dont l'employeur a proposé l'exclusion des unités de négociation. Quelque quarante examens ont eu lieu à l'égard de 85 personnes. Les éléments de preuve produits par les parties sont consignés dans des rapports sur lesquels la Commission s'appuie pour rendre une décision au sujet de ces personnes. L'examinateur du personnel a pu aider les parties à régler les différends touchant 53 autres personnes. Ces règlements se sont produits avant la nomination d'un membre du personnel à titre d'examinateur, pendant l'examen ou même après la rédaction du rapport, mais, quoi qu'il en soit, avant la tenue d'une audition devant la Commission. Cette dernière n'a été appelée à tenir que neuf auditions pour entendre les observations des parties concernant les éléments de preuve figurant dans le rapport de l'examinateur, et pour décider de la situation d'employé des personnes concernées.

G

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDES PRÉSENTÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

G-1 L'étendue des pouvoirs de la Commission en vertu de l'article 18 de la Loi a été examinée dans une décision portant sur un prétendu abus de la procédure de règlement des griefs par des membres d'une unité de négociation. L'agent négociateur s'était servi de son bulletin d'information pour inciter les membres de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements à contester la réduction du taux d'augmentation salariale négocié qu'entraînait la mise en application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. Par conséquent, l'employeur a reçu un grand nombre de griefs de cette source. Prétendant que le dépôt massif de griefs individuels constituait un abus de la procédure de règlement des griefs, l'employeur a demandé à la Commission, en vertu de l'article 18, la permission de ne pas tenir compte des griefs déjà déposés, et lui a aussi demandé de donner un ordre interdisant à l'agent négociateur de dispenser ce genre de conseil.

G-2 Dans une décision, la Commission a étudié l'affaire *La Reine c. l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada* [1980], 2 C.F. 295 dans laquelle la Cour d'appel fédérale avait jugé que pour que la Commission soit compétente pour trancher une plainte en vertu de l'article 18, celle-ci devait porter sur une prétendue omission de bien se conformer à une certaine partie de la Loi, ou de l'appliquer. La Commission a jugé que, dans l'affaire dont elle était saisie, l'agent négociateur n'avait pas contrevenu à une disposition de la Loi et qu'il n'avait pas incité les employés en cause à le faire puisqu'ils avaient le droit de déposer un grief en vertu de l'article 90 de la Loi. Par conséquent, la Commission a jugé qu'elle n'était pas compétente pour juger la demande sur le fond. *Voir Sa Majesté en chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission nº 148-2-86).

G-3 Dans l'affaire *l'Alliance de la Fonction publique du Canada et Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor*

(dossier de la Commission nº 148-2-75), l'agent négociateur du groupe des pompiers à l'aéroport de Thunder Bay a présenté, en vertu de l'article 18, une demande dans laquelle il prétendait que l'employeur avait contrevenu à l'article 51 de la Loi qui dispose qu'après que la mise en demeure de négocier a été donnée, toute condition d'emploi décrite dans une convention collective et en vigueur à la date de cette mise en demeure de négocier doit demeurer inchangée tant que les événements décrits à l'alinéa a) ou b) n'ont pas eu lieu. Dans cette affaire, l'employeur a avisé les pompiers, avant que la mise en demeure n'ait été donnée, qu'un nouvel horaire de postes entrerait en vigueur le 10 novembre 1981. Cependant, cet horaire est entré en vigueur après la mise en demeure de négocier donnée le 3 novembre 1981. L'employeur a prétendu devant la Commission qu'il avait changé l'horaire des postes conformément à une clause de la convention collective et que, par conséquent, la «période de gel» prévue par l'article 51 avait été respectée.

G-4 La Commission a jugé que le libellé de la clause permettait de modifier des postes et que, par conséquent, l'employeur avait agi conformément à sa prérogative de changer des horaires, même après que la mise en demeure de négocier eut été donnée. Une demande présentée par l'agent négociateur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue d'obtenir l'annulation de cette décision a été rejetée par ce dernier tribunal.

ADHÉSION DES EMPLOYÉS COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

G-5 Dans le cadre d'une demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 27 de la Loi et qui a été agréée, la Commission a dû juger une question liée à l'adhésion de membres de l'unité de négociation. En mars, l'employeur a déclaré que plusieurs personnes qui travaillaient de façon saisonnière, de mai à novembre, et qui avaient été mises à pied étaient des employés. La définition d'«employé», selon la Loi, inclut entre autres des membres de la Fonction publique autres que les personnes employées à titre occasionnel ou temporaire à moins qu'elles n'aient été ainsi employées pour une période de six mois ou plus. La Commission a jugé, par conséquent, qu'un employé saisonnier devait être considéré comme un employé temporaire ou occasionnel. Par conséquent, les employés saisonniers ne pouvaient être considérés comme des employés au sens de la Loi, à moins d'avoir travaillé pour une période de six mois ou plus. Comme ce n'était pas le cas des employés en question, ils ne pouvaient être compris dans l'unité de négociation proposée aux fins de la demande. ***Voir l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et le personnel des fonds non publics*** (dossier de la Commission nº 146-18-203).

PRATIQUES DÉLOYALES

G-6 Dans une plainte présentée en vertu de l'alinéa 20(1)c) de la Loi, la plaignante prétendait que l'employeur ne s'était pas conformé à une décision d'un arbitre concernant un grief. L'arbitre avait substitué une suspension de longue durée à un congédiement imposé par l'employeur et avait ordonné que l'employée s'estimant lésée soit réintégrée dans ses fonctions après la période de suspension. D'après les preuves présentées devant la Commission, l'employeur aurait proposé une mutation à la plaignante et aurait ensuite retiré son offre. L'employeur avait continué de verser à la plaignante la totalité de son salaire pendant sa période d'absence, mais n'avait pas offert de la réintégrer dans son poste antérieur. Après avoir examiné plusieurs définitions du verbe «réintégrer», la Commission a conclu que le fait de verser à un employé son salaire sans qu'il travaille ne constituait pas une réintégration et privait l'employé de nombreux droits et avantages autres que le salaire découlant d'un emploi. Par conséquent, la plainte a été agréée et la Commission a ordonné à l'employeur de se conformer immédiatement à la décision de l'arbitre en réintégrant l'employée dans ses fonctions. *Voir Béliveau et la Commission nationale des libérations conditionnelles* (dossier de la Commission n° 161-2-261).

PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

G-7 L'employeur a proposé que plusieurs agents d'analyse et de recherche travaillant à la division des relations de travail et de la rémunération de la Direction de la politique du personnel, au Conseil du Trésor, soient exclus de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa d) de la définition figurant à l'article 2 de la Loi. Les analystes effectuent des recherches de nature économique et statistique et passent une partie importante de leur temps à donner des renseignements aux négociateurs de l'employeur relativement à des conclusions reliées à la négociation collective. La Commission a relevé des similitudes entre cette affaire et l'affaire *Taylor* (dossier de la Commission n° 172-2-339). Par conséquent, elle a confirmé qu'il n'est pas nécessaire qu'un employé participe directement aux négociations comme telles pour qu'elle juge qu'il participe directement au processus de négociation collective. Dans cette affaire, la participation des analystes était essentielle à l'élaboration de la position de l'employeur au cours des négociations, et le caractère confidentiel des renseignements dont disposent ces analystes n'était pas suffisamment protégé par le seul serment d'office. Par conséquent, la Commission a fait droit à la proposition de l'employeur concernant l'exclusion de ces employés à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. *Voir Éthier et autres* (dossier de la Commission n° 172-2-368).

DEMANDE VISANT À DÉTERMINER L'AFFILIATION À UN SYNDICAT EN VERTU DE L'ARTICLE 33 DE LA LOI

G-8 Un contrôleur de la circulation aérienne qui avait déjà été désigné par la Commission «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» a été assigné pendant deux ans à un programme de recyclage et de réaffectation à plein temps. Par conséquent, la Commission a rendu une décision indiquant que cet employé n'était plus une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'agent négociateur a présenté une demande en vertu des articles 33, 98 et 18 de la Loi dans laquelle il priait à la Commission de juger si cet employé était encore membre de l'unité de négociation et si l'employeur était obligé de prélever les cotisations syndicales sur son indemnité de formation.

G-9 Dans sa décision, la Commission a fait remarquer qu'en vertu des modalités du programme de recyclage, l'employé touchait une indemnité équivalant à son salaire de contrôleur de la circulation aérienne. Toutes les retenues normalement effectuées à la source devaient continuer d'être prélevées sur son indemnité de formation. Un employé participant au programme continuait d'être admissible aux divers avantages et ses conditions d'emploi devaient être celles prévues par la convention collective applicable aux membres de l'unité de négociation. En outre, la clause de la convention collective sur le sujet prévoyait le prélèvement des cotisations syndicales sur le salaire d'un employé ou sur son indemnité de formation. Se fondant sur ces preuves, la Commission a jugé que la personne en cause était un employé aux fins de la Loi, et comme elle avait déjà conclu qu'il n'était pas préposé à la gestion ou à des fonctions confidentielles, il était par conséquent membre de l'unité de négociation. Donc, la Commission a ordonné à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur son indemnité de formation. *Voir Association canadienne du contrôle du trafic aérien c. Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor - Gaboury* (dossier de la Commission nos 148-2-84, 147-2-22, 169-2-283).

DEMANDE DE PROLONGATION DU DÉLAI ACCORDÉ POUR PRÉSENTER UN GRIEF

G-10 Deux demandes de prolongation du délai accordé pour déposer un grief, présentées en vertu du paragraphe 89(1) du Règlement et des règles de procédure de la C.R.T.F.P., illustrent certains des facteurs qui peuvent influer sur la décision de la Commission dans ce genre d'affaires. Dans l'affaire *Adams* (dossier de la Commission n° 149-2-42), le plaignant prétendait qu'il avait démissionné pour cause de harcèlement et a présenté des preuves indiquant qu'au moment de sa

démission, il était assailli par des problèmes personnels. Après sa démission, il a consulté un représentant de l'agent négociateur au sujet du dépôt d'un grief. Cependant, il avait plutôt choisi d'autres mesures, et avait notamment écrit à différents députés, déposé une plainte devant la Direction générale de la lutte contre la discrimination et retenu les services d'un avocat. La Commission a jugé que, bien que le demandeur ait éprouvé des difficultés personnelles au moment de sa démission, il n'était pas désarmé au point de ne pouvoir présenter un grief dans le délai prescrit; en fait, il semblait avoir sciemment abandonné le recours à la procédure de règlement des griefs au profit d'autres méthodes. Par conséquent, le grief a été rejeté.

G-11 Dans l'affaire *Goligher* (dossier de la Commission nº 149-2-43), la requérante prétendait avoir remis sa démission sous l'effet du harcèlement. Après sa démission, elle avait eu recours à d'autres méthodes que la procédure de règlement des griefs. Toutefois, comme elle faisait partie de la gestion, elle ne pouvait bénéficier des conseils d'un agent négociateur et elle ne savait pas, semble-t-il, qu'elle avait le droit de présenter un grief. Après avoir tenu compte de l'état psychologique de l'employée s'estimant lésée au moment des événements en question, et du fait que l'injustice qui aurait pu découler d'un rejet de la demande dépassait un éventuel préjudice causé à l'employeur, la Commission a fait droit à la demande.

H

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

H-1 D'après l'alinéa 91(1)a) de la Loi, l'employé qui présente un grief jusqu'au dernier palier de la procédure applicable au sujet de "l'interprétation ou de l'application, *en ce qui le concerne*, d'une disposition d'une convention collective", et qui n'est pas satisfait du règlement obtenu, peut renvoyer son grief à l'arbitrage. Dans *Reid* (dossier de la Commission nº 166-2-12631), l'employé s'estimant lésé a contesté une note de service par laquelle l'employeur indiquait aux superviseurs comment interpréter et appliquer une disposition de la convention collective portant sur les heures supplémentaires. Quoiqu'il ait reconnu n'avoir subi aucune perte de salaire en raison de l'interprétation indiquée par l'employeur, il a déclaré que la question était suffisamment importante pour justifier la présentation d'un grief et l'appui de son agent négociateur. Il a simplement demandé, à titre de redressement, que la Commission reconnaisse, par une déclaration, le bien-fondé de l'interprétation qu'il avait donnée à la disposition en question. L'arbitre a décliné sa compétence en l'occurrence puisque le grief ne portait pas sur un litige réel, mais potentiel.

H-2 L'affaire *McIlroy* (dossier de la Commission nº 166-2-12359) porte sur une employée qui, après de longues années de service, a réussi à obtenir un nouveau poste par voie de concours. Les difficultés d'adaptation qu'elle a rencontrées dans ses nouvelles fonctions, jointes à l'antipathie de ses superviseurs, l'ont poussée à démissionner, et sa démission a été immédiatement acceptée par l'employeur. Peu de temps après, elle a voulu retirer sa démission, mais l'employeur ne lui a pas permis de le faire. Finalement, l'employée s'estimant lésée a présenté un grief disant qu'elle avait démissionné non pas volontairement, mais sur les instances de l'employeur, et que son état de santé ne lui avait pas permis d'agir en connaissance de cause. Pour trancher la question préliminaire portant sur sa compétence, l'arbitre s'est fondé sur la jurisprudence de la Commission et sur la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans *Roland Jacmain c. le Procureur général du Canada et autres*[1] [1978] 2 R.C.S. 15. Il a rappelé un principe

[1] Voir le *Onzième rapport annuel*, paragraphe L-17.

aujourd'hui bien établi selon lequel un arbitre peut se déclarer compétent pour juger du bien-fondé d'un grief portant sur une cessation d'emploi lorsqu'il est d'avis que, indépendamment de sa forme, cette cessation d'emploi est motivée en tout ou en partie par une infraction disciplinaire. Il ne suffit pas cependant qu'il y ait une infraction disciplinaire dans le contexte de la cessation d'emploi; il doit exister une relation de cause à effet. L'arbitre n'a pu conclure de la preuve que les superviseurs avaient "manigancé" la démission de l'employée s'estimant lésée à des fins disciplinaires. Il s'est demandé si, à l'époque pertinente, l'employée en cause était en mesure de prendre, de son plein gré et en toute objectivité, la décision de démissionner. Il a toutefois déclaré qu'il n'était pas habilité à se prononcer sur le grief.

H-3 Nous avons une situation semblable dans *Goligher* (dossier de la Commission nº 166-2-13545) où l'employée s'estimant lésée entretenait d'étroites relations professionnelles et personnelles avec l'une de ses subordonnées qui était en même temps représentante syndicale. Elle avait été avertie par son supérieur de ne plus entretenir ces rapports au travail parce qu'ils gênaient, selon lui, la marche du service tout en affaiblissant son autorité de superviseuse. En conséquence, elle a donné sa démission, laquelle a été immédiatement acceptée par l'employeur. L'employée en cause a prétendu dans son grief que sa démission n'était pas volontaire parce qu'elle avait été contrainte de la donner et ce, à une époque où elle traversait une grave crise de tension nerveuse. Il a été prouvé à l'audition qu'elle avait, à ce moment-là, de graves problèmes personnels qui la mettaient dans un état de tension extrême. L'arbitre a jugé que le grief ne ressortissait pas à sa compétence. L'employée s'estimant lésée avait été informée par son supérieur qu'elle risquait d'être punie si elle passait outre à son avertissement. Mais elle n'avait pas fait l'objet, sur le coup, d'une mesure disciplinaire qui l'aurait amenée à décider que l'unique solution était de démissionner. Pour démontrer qu'un grief portant sur une démission présumée volontaire est arbitrable, il faut établir clairement que cette démission a un lien direct avec une mesure disciplinaire réelle ou potentielle. Un avertissement, signifié au cours d'une simple conversation, ne constitue pas une mesure disciplinaire en ce sens. De plus, la question des démissions volontaires a peu de rapport avec la Commission dont le champ de compétence se limite aux mesures disciplinaires entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire. De toute façon, l'arbitre a été d'avis que la démission de l'employée s'estimant lésée était un geste volontaire et calculé. L'employée s'estimant lésée a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, afin de faire casser la décision de la Commission. Cette demande a été rejetée au début de l'année suivante (dossier de la Cour nº A-40-83).

H-4 Dans *Martin et Guérin* (dossiers de la Commission nºs 166-2-12220 et 12228), l'employeur s'est fondé sur l'article 95 de la Loi

sur l'administration financière pour exiger des employés s'estimant lésés qu'ils le dédommagent de la perte d'un appareil due à leur négligence. Devant leur refus de s'exécuter, l'employeur a déduit de leur traitement le montant de son dû. Les employés s'estimant lésés ont prétendu que ce geste constituait une violation des clauses salariales de la convention collective. Citant les décisions rendues par la Cour d'appel fédérale dans *Andrews c. Brent et autres* [1981] 1 C.F. 181 et dans *La Reine c. Robb*[1] [1982] 2 C.F. 58, l'arbitre a déclaré qu'il n'avait pas compétence pour entendre le grief. En invoquant l'article 95 de la Loi sur l'administration financière, l'employeur avait recouru à une procédure de droit administratif pour intenter une action civile contre les employés en cause. Dans l'esprit du législateur, le paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne s'applique pas à ce genre de conflit qui ressortit plutôt aux tribunaux ordinaires.

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

H-5 L'application du principe de la *res judicata* à l'arbitrage des griefs a été étudiée dans *Johnson* (dossier de la Commission nº 166-2-10027). L'employeur avait modifié unilatéralement le cycle des postes afin de permettre aux contrôleurs de la circulation aérienne de suivre un cours de perfectionnement et de se familiariser avec les nouveaux instruments qu'il devait installer dans les tours de contrôle. D'après l'employé s'estimant lésé, la mesure prise constituait une violation des dispositions de la convention collective. À l'appui de sa thèse, il a essayé d'invoquer *Graham et Onieu* (dossiers de la Commission nºs 166-2-9787 et 9833), une affaire qui porte sur le même incident et où il a été fait droit aux griefs. Dans la décision qu'il a rendue dans ladite affaire, l'arbitre a conclu que l'employeur avait modifié le cycle des postes essentiellement pour éviter le coût fort élevé du travail supplémentaire. En l'occurrence, l'employeur a produit des éléments de preuve dont l'admissibilité pouvait inciter à modifier cette décision. D'après l'arbitre, les parties engagées dans un différend ou un grief et qui, après avoir été déboutées devant la Commission, ont choisi de ne pas en appeler devant les tribunaux, doivent se garder de renvoyer la même question à l'arbitrage. D'un autre côté, il ne faut pas appliquer à la procédure d'arbitrage les rigueurs juridiques qui découleraient du principe de la *res judicata* si on adoptait celui-ci comme un principe ayant force exécutoire. L'arbitre a déclaré qu'il devait souscrire à la décision rendue dans *Graham et Onieu* à moins d'être convaincu que celle-ci était manifestement erronée. Comme il n'avait pas une telle conviction, il a fait droit au grief. L'employeur a formulé une demande à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, afin de faire annuler cette décision. L'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour nº A-281-23).

---

[1] Voir le *Quinzième rapport annuel*, paragraph K-1.

H-6 Dans *Miller* (dossier de la Commission nº 166-2-13697), un employé civil, travaillant dans une Base des Forces canadiennes, a été congédié pour avoir vendu de la marijuana à un membre de l'armée. Plutôt que de donner la réplique à la thèse de l'employeur, l'employé s'estimant lésé a adressé à la Commission une requête en non-lieu. Il a prétendu que l'employeur n'avait pas réussi à prouver, comme il lui incombait de le faire, qu'il était coupable de la faute reprochée, d'après la pondération des probabilités. Pour rejeter la requête en non-lieu, l'arbitre s'est fondé sur la *Poursuite contre des employés du groupe de l'électronique: affaire nº1*[1] (dossiers de la Commission nºs 194-2-14 à 18) où la Commission avait décliné sa compétence à statuer sur une telle requête. Il s'est ensuite penché sur le bien-fondé du grief. Sur la foi des éléments de preuve produits par l'employeur, l'arbitre s'est dit convaincu que l'employé s'estimant lésé avait commis la grave faute de conduite dont il était accusé. Comme l'employé en cause avait choisi de ne pas témoigner, l'arbitre a conclu qu'il n'y avait aucune circonstance atténuante en l'occurrence, et il a rejeté le grief.

H-7 Après avoir été suspendu de ses fonctions pour une durée illimitée, un employé s'estimant lésé a finalement été congédié pour avoir eu sciemment en sa possession des biens volés à l'employeur. C'était dans l'affaire *Boyd* (dossiers de la Commission nºs 166-2-12946 et 12947). Les biens en question ont été découverts chez l'employé s'estimant lésé et celui-ci a alors confessé par écrit qu'il les avait réellement volés à l'employeur. Il s'est ravisé par la suite disant qu'il avait reconnu sa faute parce que l'enquêteur lui avait assuré qu'il n'encourait pas plus d'un mois de suspension. D'après l'arbitre, l'enquêteur avait sans doute estimé la peine que l'employeur allait lui imposer, mais il était peu probable qu'il lui ait donné une telle garantie. Il est possible qu'au moment de signer sa déclaration, l'employé s'estimant lésé n'en avait pas pleinement mesuré la portée juridique, mais sa confession n'était pas invalidée pour autant. L'avocat de l'employé en cause a fait valoir que, l'infraction reprochée étant de nature criminelle, la preuve devait être établie selon la procédure pénale plutôt qu'en vertu du code de procédure civile. Il fallait par conséquent que l'arbitre soit convaincu, hors de tout doute raisonnable, que l'employé s'estimant lésé avait commis la faute en question. Mais l'arbitre a jugé qu'il fallait appliquer non pas le code pénal, mais le code civil, c'est-à-dire qu'il fallait prouver, d'après la pondération des probabilités, que l'employé s'estimant lésé avait commis la faute en question. L'arbitre en a été ainsi convaincu et, comme il n'y avait pas de circonstances atténuantes, il a rejeté le grief.

H-8 Dans *Marcil* (dossiers de la Commission nºs 166-2-10546 et 10860), l'employé s'estimant lésé a été congédié pour avoir illégalement

---

[1] Voir le *Sixième rapport annuel*, paragraphe 62.

ouvert le courrier. Au cours du contre-interrogatoire de l'employé, l'employeur a voulu verser au dossier une déclaration écrite par laquelle l'employé en cause avait reconnu sa culpabilité. Ce dernier a contesté l'admissibilité du document, alléguant qu'il fallait d'abord prouver par *voir dire* qu'il l'avait signé volontairement. Dans sa décision préliminaire, l'arbitre a rejeté cette objection parce que, a-t-il expliqué, le concept du *voir dire* appartient au code pénal et ne s'applique pas à l'arbitrage des griefs, qui est une procédure civile. Néanmoins, l'employé s'estimant lésé était libre de prouver que sa confession n'était pas volontaire, auquel cas elle perdrait beaucoup de son poids.

H-9 Dans *Nickerson* (dossier de la Commission nº 166-2-13431), l'employé s'estimant lésé devait, dans l'exercice normal de ses fonctions, répondre au téléphone à des demandes de renseignements venant du public. À la suite d'une de ces conversations téléphoniques, le demandeur a porté plainte au supérieur de l'employé en cause pour avoir été traité d'une manière désinvolte. L'employé s'estimant lésé a été suspendu de ses fonctions pour une journée. À l'audition, l'employeur s'est fondé sur de simples ouï-dire pour justifier ses allégations puisque l'auteur de la plainte avait refusé de témoigner contre l'employé s'estimant lésé. L'arbitre a jugé que la preuve par ouï-dire n'avait force probante que dans la mesure où elle était corroborée par le propre témoignage de l'employé s'estimant lésé. Il a fait remarquer en outre que l'employé en cause avait été privé du droit élémentaire d'être confronté avec son accusateur. Comme l'employé s'estimant lésé avait reconnu sa part de responsabilité dans l'incident, l'arbitre a commué la sanction en une réprimande écrite.

MESURES DISCIPLINAIRES

H-10 La question de l'insubordination se pose fréquemment dans les affaires résultant d'une mesure disciplinaire. Le principe général qu'un employé doit appliquer lorsqu'il reçoit un ordre dont il conteste la légitimité est d'obéir d'abord, et de se plaindre ensuite. La règle souffre évidemment certaines exceptions que des employés, punis pour insubordination, ont invoquées pour justifier leur conduite. L'une de ces exceptions est qu'un employeur ne peut pas obliger un employé à faire un travail nuisible à sa santé et à sa sécurité. Dans *Gauthier, Batchelor et Reasin* (dossiers de la Commission nºs 166-2-12727 à 12729), trois contrôleurs de la circulation aérienne de l'aéroport de Toronto ont été congédiés pour avoir réagi au congédiement massif qui avait suivi la grève illégale déclenchée par leurs collègues américains. Les employés s'estimant lésés, ainsi que d'autres contrôleurs de la circulation au Canada, avaient refusé de s'occuper des vols à destination et en provenance des États-Unis alors que cela faisait normalement partie de leurs fonctions. Pour justifier leur attitude, ils ont prétendu qu'il était alors dangereux d'autoriser ces vols parce que le contrôle de la circulation aérienne aux États-Unis était confié à un personnel peu

expérimenté. En rejetant cet argument, l'arbitre a déclaré qu'il n'existait, à son avis, aucun précédent au Canada établissant que l'exception relative à la santé et à la sécurité pouvait être appliquée dans un cas où la sécurité d'autrui était en jeu. Même en admettant la validité d'une telle exception, a-t-il dit, il n'était pas certain que les employés s'estimant lésés croyaient honnêtement à une menace pour la sécurité du public. Il a cependant jugé injuste la sanction imposée aux employés en cause puisqu'il a été prouvé que d'autres contrôleurs de la circulation aérienne n'avaient reçu, pour une faute de conduite analogue, que des suspensions de courte durée. En conséquence, l'arbitre a fait droit partiellement aux griefs et a substitué au congédiement une suspension de courte durée pour chacun des employés s'estimant lésés.

H-11 Nous retrouvons une situation semblable dans *Alleyne et autres* (dossiers de la Commission nos 166-2-10475 à 10489) où quinze contrôleurs de la circulation aérienne de l'aéroport de Dorval ont été suspendus de leurs fonctions pour avoir refusé de fournir des services en français. Ils étaient tenus de travailler dans les deux langues officielles et ils étaient qualifiés pour le faire. Ils refusaient de fournir des services en français à cause d'un conflit de travail concernant l'opportunité des méthodes et de certains appareils de communication. Ils prétendaient que des services de contrôle en français sans une restriction de la circulation des appareils en VFR constitueraient un danger pour la circulation aérienne. En rejetant les griefs, l'arbitre a rappelé le principe disant qu'il faut obéir d'abord et se plaindre ensuite. Il a déclaré que les employés s'estimant lésés n'avaient aucune raison pour refuser de fournir les services de contrôle de la circulation aérienne dans les deux langues officielles. Par ailleurs, l'un des contrôleurs avait discontinué le travail supplémentaire qu'il effectuait sous prétexte que, le travail supplémentaire étant facultatif, il avait le droit de s'y refuser à tout moment. De l'avis de l'arbitre, lorsque le travail supplémentaire est facultatif, l'employé est libre d'effectuer ou non un poste donné. Mais du moment où il s'engage à faire ce travail, il ne peut plus décider unilatéralement de s'y soustraire, encore moins de le discontinuer.

H-12 La question de l'insubordination s'est posée également dans *Stout, O'Rourke et Montgomery* (dossiers de la Commission nos 166-2-13053, 13110 et 13114). Les employés s'estimant lésés étaient gardiens au pénitencier de Matsqui. Ils avaient refusé de fouiller le "parc de tentes", défiant ainsi les ordres directs et répétés du directeur adjoint et du directeur. Ils ont prétendu qu'il était dangereux pour eux de procéder à une fouille sans être armés et sans faire évacuer les lieux. Les détenus, qui étaient tous classés pour la détention à sécurité moyenne et maximale, logeaient dans des tentes installées dans l'enceinte du pénitencier parce qu'environ deux mois plus tôt, ils avaient détruit et incendié leurs cellules habituelles. Ils vivaient donc dans des conditions plutôt dangereuses et avaient nombre d'occasions pour s'entre-déchirer. Afin de ne pas perdre totalement le contrôle de la situation, la direction avait

ordonné aux gardiens de procéder à des fouilles systématiques en vue de dépister les armes et autres articles prohibés.

H-13 Quatre fouilles de ce genre avaient précédé l'incident en question. Dans les trois premiers cas, on avait fait évacuer les lieux. Quant à la quatrième fouille, elle s'était déroulée en présence des détenus, mais on avait demandé à ces derniers de se tenir à l'extérieur. Le directeur avait d'abord eu l'intention d'ordonner l'évacuation avant d'effectuer la cinquième fouille. Les détenus s'y étaient fortement opposés et étaient prêts à résister. À la suite des observations présentées par le Comité des détenus, le directeur a décidé de faire exécuter cette fouille par des gardiens non armés pendant que les détenus se tiendraient à l'extérieur. Comme les employés s'estimant lésés ont refusé d'y participer, l'opération a été menée, et ce sans incident, par le personnel chargé de la surveillance. Ces employés ont ensuite été accusés d'insubordination et ont fait l'objet d'une suspension qu'ils ont ensuite contestée. En rejetant leur grief, l'arbitre a jugé que les employés s'estimant lésés n'avaient pas cru honnêtement que leur sécurité personnelle était menacée. Ils avaient agi de cette manière parce que le directeur était revenu sur sa décision initiale et qu'ils avaient, de ce fait, l'impression d'avoir perdu la face devant les détenus.

H-14 L'un des employés s'estimant lésés était délégué syndical. Il a eu une peine plus sévère parce qu'il s'était permis un écart de langage devant le directeur avant de refuser finalement de procéder à la fouille. L'arbitre a fait droit à son grief dans la mesure où l'employé en cause avait été puni plus sévèrement que ses collègues. Ce faisant, l'arbitre a confirmé l'opinion selon laquelle un délégué syndical ne doit pas être assujetti, dans ses rapports avec la direction, aux exigences normales de la discipline au travail. La négociation collective implique un certain antagonisme. Lorsqu'un délégué syndical se répand en invectives contre la direction, celle-ci peut se retirer de la table des négociations, mais elle n'a pas le droit de lui imposer une sanction disciplinaire.

H-15 Après avoir fait l'objet d'une série de suspensions, un évaluateur immobilier a finalement été congédié pour n'avoir pas révisé un rapport conformément aux instructions précises de son supérieur. C'était dans l'affaire *Taback* (dossiers de la Commission nos 166-2-13187 à 13191). La preuve a permis à l'arbitre de conclure que l'employé en cause s'était montré insubordonné dans chacun des cas où il avait été puni, mais que les mesures disciplinaires avaient fini par être excessives. En conséquence, il a rejeté les deux premiers griefs et a fait droit partiellement au troisième en ramenant à dix jours une suspension de quinze jours. En substituant au congédiement une suspension de vingt jours, il a souligné l'existence d'un grave conflit personnel entre l'employé s'estimant lésé et ses supérieurs et a déclaré que les actes d'insubordination reprochés n'avaient pas réellement nui au fonctionnement du service. L'arbitre a conclu qu'il n'y avait pas lieu, en

l'occurrence, d'appliquer le principe de l'incident déterminant puisque, d'après la preuve, la direction avait orchestré les mesures disciplinaires dans le dessein de renvoyer l'employé en cause. Néanmoins, l'employé s'estimant lésé a été averti qu'un nouvel acte d'insubordination, si minime soit-il, pourrait bien passer pour l'incident déterminant qui justifierait son congédiement. L'arbitre a jugé, en outre, que l'employé en cause n'avait droit à aucun dédommagement pour le retard qu'il avait mis à renvoyer son grief à l'arbitrage.

H-16 Dans *Demers* (dossier de la Commission nº 166-2-13506), l'employé s'estimant lésé commandait un navire de la Garde côtière qui, tout en mouillant dans le port la veille et le jour de Noël, devait répondre aux urgences à une heure d'avis. Un cas d'urgence s'est présenté dans les petites heures du jour de Noël, mais le supérieur de l'employé s'estimant lésé a vainement essayé d'entrer en communication avec le navire. L'employé s'estimant lésé, qui avait quitté le navire à 17 h la veille de Noël, s'est donc vu imposer une suspension de dix jours pour manquement au devoir. Il a été prouvé que le capitaine avait le droit de quitter le navire à la fin de sa journée de travail, même lorsqu'il devait répondre aux urgences à une heure d'avis, à condition d'indiquer un numéro de téléphone auquel on pouvait le joindre à tout moment. Peu après minuit, l'employé s'estimant lésé avait donné un numéro de téléphone au timonier de service qui, à son tour, l'avait transmis à l'officier de quart. Celui-ci devait travailler jusqu'à 4 h, mais il a quitté son poste quinze minutes plus tôt. Quant à l'officier de relève, il s'est présenté au travail avec plus de deux heures de retard. Le timonier s'était également absenté sans permission pendant une heure environ.

H-17 L'employeur a fait valoir que le capitaine d'un navire était strictement responsable de la conduite de son personnel. De toute façon, a-t-il poursuivi, l'employé en cause aurait dû prévoir la négligence de ses subordonnés et exercer une surveillance plus étroite. En faisant droit au grief, l'arbitre a rejeté le premier argument. En ce qui a trait au second argument, il a été prouvé que le capitaine avait sous son commandement un bon équipage qui ne lui avait jamais causé de vrais problèmes. Pour cette raison, il ne lui était pas possible de prévoir l'indiscipline du timonier et des deux officiers de quart cette nuit-là, et il ne peut pas en endosser les conséquences.

H-18 Dans *Lewis* (dossier de la Commission nº 166-2-12662), il s'agit d'un contrôleur de la circulation aérienne qui, par une remarque vulgaire faite en présence de quatre stagiaires, dont deux femmes, critiquait du même coup la femme en générale et les pratiques d'embauche de l'employeur. La direction lui a donc imposé une journée de suspension et lui a demandé de s'excuser par écrit auprès des femmes en question. L'employé s'estimant lésé a demandé que l'on remplace la sanction imposée par une lettre de réprimande parce qu'il avait fait cette remarque en guise de plaisanterie et non pour blesser qui que ce

soit. Il a déclaré que cette façon de s'exprimer était monnaie courante à la tour de contrôle et qu'il fallait y voir simplement un "jargon de métier". L'arbitre a rejeté le grief, jugeant que l'employé s'estimant lésé avait manifestement laissé entendre que les critères d'embauche dans la région se ramenaient aux charmes féminins. À son avis, le langage phallocrate employé était dégradant pour les stagiaires, désobligeant pour la direction et peu édifiant pour l'employé s'estimant lésé.

H-19 Dans *Poley* (dossier de la Commission nº 166-2-12046), l'employé s'estimant lésé, un représentant syndical, a été suspendu de ses fonctions pour avoir reproché ouvertement à la direction de ne pas observer les dispositions de la convention collective. D'après lui, cette irrégularité entraînait des retards dans le traitement du courrier. En faisant droit au grief, l'arbitre a déclaré qu'il n'approuvait pas l'imposition de mesures disciplinaires à un représentant syndical qui critique ouvertement l'employeur au sujet de questions touchant aux conditions de travail.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

H-20 Dans *Evans* (dossier de la Commission nº 166-2-10226), un agent de correction a été l'objet d'une interdiction permanente de travailler dans un établissement pénitentiaire. Il s'est vu imposer cette sanction par suite d'une rumeur non fondée voulant qu'il ait maltraité des détenus et aussi parce que, d'après le rapport d'un sous-comité parlementaire, il avait été désigné comme l'instigateur d'une émeute dans un pénitencier. Ces conclusions ont été arrêtées sans que l'employé s'estimant lésé ait eu l'occasion de présenter sa version des faits. Quelques années plus tard, la direction a versé dans son dossier personnel une note de service disant que son nom figurait dans le rapport du sous-comité parlementaire et que, par conséquent, son maintien en fonctions comme agent de correction pouvait nuire tant à sa sécurité personnelle qu'au fonctionnement du service. L'employé s'estimant lésé ne devait donc remplir aucune fonction ni même assurer la sécurité du périmètre dans un établissement pénitentiaire. Il a demandé que l'on retire cette note de son dossier personnel en vertu de la convention collective. D'après la disposition pertinente, tout document écrit «concernant une mesure disciplinaire» et qui se trouve dans le dossier d'un employé doit être détruit deux ans après l'imposition d'une telle mesure. Il s'agissait de déterminer si la note de service en question portait ou non sur une mesure disciplinaire. L'arbitre a fait droit au grief, se disant convaincu que l'employé s'estimant lésé avait été relevé de ses fonctions au pénitencier par suite d'une présumée faute de conduite volontaire et que la mesure prise contre lui était, par conséquent, de nature disciplinaire. Il a donc ordonné que la note de service soit retirée du dossier de l'employé en cause et qu'elle soit

détruites. Après la fin de l'année à l'étude, le procureur général du Canada a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, afin de faire annuler la décision de la Commission. La Cour a accueilli cette demande (dossier de la Cour nº A-1281-82).

H-21 Dans *Phelan et Easton* (dossiers de la Commission nºs 166-2-12643 et 12644), les employés s'estimant lésés, des agents de correction, étaient inscrits à un programme de formation pour les cas d'urgence organisé par l'employeur. Ils ont demandé à être rémunérés au taux des heures supplémentaires pour le temps qu'ils avaient consacré, en dehors de leur horaire normal de travail, à leurs déplacements et à leur participation à ce programme. D'après l'employeur, ils avaient été prévenus qu'ils ne seraient pas rémunérés au taux des heures supplémentaires. La preuve fournie a permis à l'arbitre de conclure qu'aucune entente de ce genre n'avait été conclue entre les employés en cause et l'employeur. Il a déclaré qu'il aurait fait droit au grief même si une telle entente existait. L'employeur est tenu, au même titre que l'agent négociateur et les employés membres de l'unité de négociation, de respecter les dispositions d'une convention collective. L'employeur n'a pas le droit de conclure avec les employés des ententes particulières qui ne sont pas compatibles avec la convention collective. Ces ententes particulières ne sont pas des actes légaux ayant force exécutoire et ne devraient pas intervenir dans des conditions de travail déjà régies par une convention collective. Non seulement elles sont illégales, mais encore elles entravent le processus de la négociation collective tel qu'il est prévu par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

H-22 Nous retrouvons un cas semblable dans *Coallier* (dossier de la Commission nº 166-8-13465), où l'arbitre a fait droit à un grief présenté par un employé qui occupait un poste de niveau 4, à titre de technicien chargé de l'équipement, et qui recevait le salaire applicable au niveau 3. L'employeur a déclaré que ce salaire avait fait l'objet d'une entente entre lui et l'employé en cause au moment de l'embauche, et que rien dans la convention collective ne l'obligeait spécialement à lui accorder le traitement d'un technicien de niveau 4. Après examen des dispositions de la convention collective, l'arbitre a jugé que l'employeur avait pourtant une obligation en ce sens. Étant donné que l'employeur et l'employé s'estimant lésé étaient tous deux liés par une convention collective, l'entente particulière intervenue entre eux était nulle. L'employé s'estimant lésé a eu droit au taux de rémunération applicable au niveau 4, avec effet rétroactif à la date de sa nomination. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, afin de faire casser la décision de l'arbitre. Au début de l'année suivante, la Cour a confirmé que l'employé s'estimant lésé avait droit au traitement de niveau 4. Mais comme, d'après la convention collective, un grief doit être présenté dans les vingt jours de l'incident déterminant, la Cour a décidé que l'effet

rétroactif, concernant le droit de l'employé en cause à un traitement supérieur, s'appliquait uniquement aux vingt jours qui avaient précédé la présentation du grief (dossier de la Cour nº A-405-83).

H-23 Dans *Penty* (dossier de la Commission nº 166-2-10927), l'employée s'estimant lésée venait à peine de partir en congé de maternité lorsqu'une nouvelle convention collective a été signée. D'après une disposition de cette convention, les employées en congé de maternité non payé avaient droit à une allocation s'appliquant aux deux semaines de carence prévues par la Commission d'assurance-chômage. Avant le départ de l'employée en cause en congé de maternité, l'employeur et l'agent négociateur avaient signé un protocole d'accord auquel était annexée la disposition en question. L'employée s'estimant lésée a fait valoir qu'elle avait droit aux avantages prévus par cette disposition puisque le protocole d'accord équivalait nettement à une convention collective au sens de la Loi. L'arbitre a rejeté le grief pour le motif qu'un protocole d'accord sujet à ratification comme celui dont il s'agissait en l'occurrence ne constituait pas une convention collective.

H-24 Le taux de rémunération et les avantages sociaux accordés à un employé, ainsi que la durée minimale de sa semaine de travail, dépendent de la classification de son poste dans la Fonction publique. Dans *Ronan* (dossier de la Commission nº 166-2-12940), l'employé s'estimant lésé avait réussi à faire reclassifier son poste après s'être plaint pendant plusieurs années que son poste était mal classifié. À la suite de cette reclassification, la durée du travail de l'employé est passée de quarante à trente-sept heures et demie par semaine. Étant donné que la reclassification avait un effet rétroactif, l'employé en cause a prétendu que, pendant la période applicable, il avait travaillé, chaque semaine, deux heures et demie de plus que ses heures normales, et a demandé que ce surcroît de travail lui soit rémunéré au taux des heures supplémentaires. Sa prétention était justifiée par la convention collective qui définit le travail supplémentaire comme travail exécuté par l'employé en dehors de son horaire normal. Pour rejeter le grief, l'arbitre s'est fondé sur la décision rendue dans *Kelso* (dossier de la Commission nº 166-2-10616) où il a été établi que la durée du travail dépendait du niveau auquel le poste est classifié au moment pertinent. Même si le poste de l'employé s'estimant lésé était mal classifié, la durée normale du travail était de quarante heures par semaine pendant la période en question. Il ne pouvait donc pas prétendre à la rémunération au taux des heures supplémentaires par suite de la reclassification.

H-25 Dans *Hitchen* (dossier de la Commission nº 166-2-12655), l'employé s'estimant lésé était défendeur dans un procès civil où il avait été cité à comparaître à la demande de son avocat. En vertu d'une disposition de la convention collective qui accordait un congé payé à l'employé assigné comme témoin devant un juge, il a demandé un congé

de comparution pour le temps passé au tribunal. Ce congé lui a été refusé, et l'arbitre a rejeté son grief, jugeant que la citation à comparaître visait non pas à garantir sa présence au tribunal, mais à lui donner droit au congé de comparution. D'après la convention collective, l'employeur doit, sans en tirer parti, permettre à un employé de s'absenter sans perte de salaire pour remplir une obligation juridique. L'arbitre a conclu en l'occurrence que l'employé s'estimant lésé s'était volontairement imposé cette obligation pour ses intérêts personnels et qu'il outrepassait nettement l'objet de la clause en question.

H-26 Dans *Farrell et autres* (dossiers de la Commission nos 166-2-13194 à 13238), les employés s'estimant lésés prétendaient avoir été oubliés à l'occasion des heures supplémentaires. En l'absence de deux employés qui se trouvaient en congé annuel, l'employeur avait embauché un employé occasionnel pour accomplir le travail au lieu de demander aux employés réguliers qui étaient disponibles, dont les employés s'estimant lésés, de faire des heures supplémentaires. D'après la convention collective, l'employeur est tenu d'embaucher suffisamment d'employés réguliers à plein temps et à temps partiel pour assurer le fonctionnement du service lorsqu'il est possible de prévoir des absences ou une augmentation de la charge de travail. L'arbitre a jugé que les absences dues aux congés annuels étaient faciles à prévoir. Il a rappelé le principe énoncé par la Cour d'appel fédérale dans *La Reine et Beaulieu et autres* [1979] 2 C.F. 303 et a conclu que la charge de travail avait augmenté du fait que l'employeur n'avait pas suffisamment d'employés réguliers pour combler les absences normales dues aux congés annuels. En conséquence, il a fait droit aux griefs.

H-27 De nombreuses conventions collectives prévoient des primes pour certains postes parce que leurs heures de travail sont beaucoup moins intéressantes que celles d'autres postes. Dans *Duval* (dossier de la Commission no 166-2-12382), la question à trancher était de savoir si l'employé s'estimant lésé avait droit à une prime de poste pour les heures supplémentaires effectuées pendant certains postes. La convention collective dispose que l'employé touche une prime de poste de vingt-cinq cents l'heure pour toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, qu'il effectue pendant des postes dont la moitié ou plus des heures sont prévues normalement entre 18 h et 6 h. L'employé s'estimant lésé travaillait dans un poste régulier de 7 h à 15 h 30, et il lui arrivait d'effectuer des heures supplémentaires de 15 h 30 à minuit. Il demandait que l'employeur lui verse la prime de poste pour les heures supplémentaires qu'il avait effectuées. Après avoir examiné le libellé de la convention collective en français et en anglais, l'arbitre a rejeté l'affirmation de l'employeur selon laquelle l'employé n'a droit à une prime de poste que si le poste régulier se situe entre 18 h et 6 h, et il a fait droit au grief de l'employé s'estimant lésé.

H-28 Dans l'affaire *Sandes* (dossier de la Commission no 166-2-12658), l'employé s'estimant lésé a présenté un grief portant sur l'inter-

prétation d'une directive du Conseil national mixte concernant les voyages, qui fait partie de la convention collective applicable en l'espèce, et il a demandé le remboursement de certains frais de déplacement. L'employeur avait demandé à l'employé s'estimant lésé de se rendre à Calgary pour effectuer un travail qui l'obligeait à y demeurer pendant une fin de semaine. L'employeur avait autorisé au préalable l'employé s'estimant lésé à séjourner dans un certain hôtel à Calgary. Étant donné que sa présence n'était pas nécessaire pendant la fin de semaine, l'employé s'estimant lésé s'est rendu à Banff et s'est logé dans un hôtel dont le tarif était inférieur à celui de Calgary. L'employeur a refusé la demande de remboursement des frais de logement et de repas ainsi que des faux frais supportés pendant la fin de semaine parce que l'employé s'estimant lésé n'avait pas respecté le plan de voyage autorisé. L'arbitre a déclaré ne pas comprendre, logiquement, pourquoi l'employeur avait refusé la demande de remboursement, étant donné que selon la directive concernant les voyages, des modifications au plan de voyage préalablement autorisé peuvent être approuvées rétroactivement et que les frais d'hôtel à Banff étaient inférieurs aux dépenses qui auraient été engagées si l'employé était demeuré à Calgary. Toutefois, il est clair d'après les dispositions de la directive concernant les voyages qu'un employé a droit seulement au remboursement des dépenses réelles et raisonnables découlant de son séjour dans un logement commercial autorisé par l'employeur. Étant donné que l'employeur n'avait pas autorisé le séjour de l'employé s'estimant lésé à l'hôtel à Banff, il n'avait pas droit au remboursement des frais d'hôtel à Banff. Toutefois, l'employé s'estimant lésé était toujours «en voyage» au sens où l'entend la directive concernant les voyages et il avait droit au remboursement des frais de repas et des faux frais.

H-29 L'arbitre a examiné le sens du terme «résidence» dans le cadre d'un grief portant sur le paiement d'une indemnité de déplacement. La convention collective invoquée dispose qu'un employé a droit à une indemnité forfaitaire s'il est tenu de changer d'endroit de travail de façon permanente et que la distance entre sa résidence et son nouveau lieu de travail s'est accrue. L'épouse et les enfants de l'employé s'estimant lésé demeuraient à l'extérieur de la ville dans un maison où il restait également quand il avait deux jours de congé ou plus. C'est l'adresse postale de cette maison qu'il avait donnée à son employeur. Toutefois, l'employé s'estimant lésé louait un appartement en ville où il demeurait les jours de travail. Il a demandé l'indemnité forfaitaire parce que son nouveau lieu de travail était plus éloigné de l'appartement que l'ancien. L'employeur a rejeté la demande parce que le nouveau lieu de travail était plus près de la maison qui, a-t-il prétendu, était la résidence réelle de l'employé s'estimant lésé. L'arbitre a fait droit au grief après avoir examiné les définitions du terme «résidence» figurant dans divers documents, et a conclu que la résidence de l'employé s'estimant lésé était son appartement parce que c'est là qu'ordinairement il mangeait, dormait et vivait la plus grande partie du temps: voir *Turcotte* (dossier de la Commission nº 166-2-12227).

H-30 Le pouvoir discrétionnaire de l'employeur quand il s'agit d'accorder des congés de maladie a été de nouveau confirmé dans *Bonin* (dossier de la Commission nº 166-2-9936). En l'espèce, l'employé s'estimant lésé a téléphoné au bureau pour dire qu'il était malade, mais il a refusé de parler à son surveillant. Le lendemain, il a rempli la formule de demande de congé de maladie sans certificat médical, mais l'employeur qui ne croyait pas que l'employé s'estimant lésé avait été réellement malade, lui a demandé de fournir un certificat médical. L'employé s'estimant lésé a refusé en alléguant qu'étant donné qu'il lui restait des crédits de congé de maladie sans certificat, l'employeur ne pouvait exiger un certificat médical à l'appui de la demande de congé de maladie. Après avoir étudié les dispositions de la convention collective relativement aux congés de maladie, l'arbitre a jugé qu'elles obligeaient clairement l'employé à convaincre l'employeur, de la manière indiquée par ce dernier, qu'il était incapable de remplir ses fonctions. L'employeur avait le droit d'exiger un certificat médical et le grief a donc été rejeté.

RENVOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

H-31 L'article 98 de la Loi autorise l'agent négociateur ou l'employeur à renvoyer devant la Commission un grief concernant l'exécution d'une obligation qui découlerait d'une convention collective, à la condition que l'obligation ne soit pas «une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief d'un employé de l'unité de négociation visée par la convention collective». Dans l'affaire *L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission nº 169-2-371), la convention collective visée renfermait la disposition suivante: «L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief, à tous les paliers ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs». Il y a eu trente-trois (33) griefs présentés par autant d'employés, et découlant tous du même fait ou de faits semblables. L'agent négociateur désirait s'adresser directement au représentant désigné par l'employeur à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs afin de présenter des observations relativement à chaque grief. L'employeur a informé l'agent négociateur qu'il examinerait seulement des observations écrites. En conséquence, l'agent négociateur a renvoyé l'affaire à la Commission aux termes de l'article 98 de la Loi en alléguant que l'employeur ne s'était pas conformé à la disposition pertinente de la convention collective. Se reportant à la décision rendue dans *Koller*[1] (dossier de la Commission nº 166-2-289) la Commission a maintenu le renvoi présenté par l'agent négociateur en concluant que le terme «consultation» supposait la tenue de rencontres individuelles. Il peut y avoir des cas spéciaux où des circonstances particulières peuvent empêcher de telles rencontres mais, en l'espèce, la preuve fournie n'a pas établi l'existence de circonstances semblables.

[1] Voir le *Treizième rapport annuel*, paragraphe I-54.

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

I-1 L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique indique les questions qui peuvent faire l'objet ou non d'une décision arbitrale. Il se lit comme suit:

> 70. (1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.
>
> (2) Le paragraphe 56(2)[1] s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.
>
> (3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.
>
> (4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

I-2 Au cours de l'année, le fait le plus marquant relatif à l'arbitrage a été l'adoption par le Parlement de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, que l'on désigne généralement sous le nom de Loi sur les restrictions salariales. La Commission a traité des répercussions de ladite loi sur la négociation collective et sur le renvoi de différends aux fins d'arbitrage exécutoire dans une affaire renvoyée à l'arbitrage par

---

[1] Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)

l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés membres de l'unité de négociation du groupe des services administratifs.

I-3 Ce renvoi à l'arbitrage a été présenté le 12 juin 1982. D'autres questions faisant l'objet de différends ont par la suite été renvoyées à l'arbitrage par l'employeur. Après que les parties eurent établi leur thèse respective, le renvoi a été mis au rôle et devait être entendu le 17 août 1982. Cependant, le Parlement a adopté la Loi sur les restrictions salariales du secteur public le 4 août 1982, avec effet rétroactif au 29 juin 1982. Compte tenu des dispositions de ladite loi, la Commission a informé les parties, qu'avant d'entendre l'affaire sur le fond, elle devait d'abord déterminer si elle en avait le pouvoir.

I-4 Après avoir examiné les positions des parties, la Commission a conclu que, en raison des dispositions de la Loi sur les restrictions salariales, elle n'avait pas le pouvoir de rendre une décision arbitrale exécutoire qui modifierait les clauses de la convention collective en question, y compris les taux de salaire. La Commission a jugé que la Loi prévoyait que toutes les dispositions de toutes les conventions collectives contenant un régime de rémunération prorogé en vertu des article. 4 ou 5 continueront d'être en vigueur sans modification. C'est aussi le cas de toutes les conventions collectives conclues auxquelles s'applique la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

I-5 Les seules exceptions sont celles prévues aux paragraphes 6(2) et 6(3) ainsi qu'aux articles 7 et 9. Les modifications que permettent les paragraphes 6(2) et 6(3) peuvent être autorisées ou effectuées unilatéralement par le Conseil du Trésor seulement. L'article 9 prévoit des augmentations salariales de 6 pour cent la première année et de 5 pour cent la deuxième année. L'article 7 ne prévoit aucune modification aux clauses d'une convention collective par l'entremise de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique ou par l'application de l'une ou l'autre des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Il s'ensuit que les dispositions de la Loi sur les restrictions salariales prévalent sur celles de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

I-6 En ce qui concerne le groupe des services administratifs, les dispositions de la convention collective expirée continueront de s'appliquer sans modification autre que celles permises dans les cas d'exception susmentionnés, jusqu'en juin 1985. C'est alors que la Loi sur les restrictions salariales cessera de s'appliquer aux employés de cette unité de négociation.

I-7 En conséquence, la négociation collective et les méthodes de règlement des différends telles qu'elles sont établies par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique sont, à toutes fins utiles, rendues inopérantes pendant la période au cours de laquelle la Loi sur les restrictions salariales est en vigueur. Au cours de cette période, la

Commission n'a ni le pouvoir ni la compétence nécessaires pour rendre une décision arbitrale exécutoire qui modifierait les dispositions, y compris les taux de salaire, contenues dans un régime de rémunération, selon la définition de ce terme qui figure dans la Loi sur les restrictions salariales. *Voir Groupe des services administratifs* (dossier de la Commission nº 185-2-274).

I-8 En conséquence, la Commission n'a rendu aucune décision arbitrale depuis le 29 juin 1982, date à partir de laquelle la Loi s'appliquait rétroactivement. Par la suite, il a été mis fin à plusieurs affaires d'arbitrage qui étaient en suspens au moment de l'adoption de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public.

I-9 Au cours de la partie de l'année financière qui a précédé le 29 juin 1982, la Commission a rendu une décision arbitrale relativement à un renvoi à l'arbitrage ayant trait aux unités de négociation du groupe des pompiers (surveillants et non-surveillants). L'employeur a, entre autres choses, soumis à l'arbitrage une proposition visant à modifier la présente méthode de calcul des avantages relatifs aux congés annuels, aux jours fériés désignés payés, aux congés de maladie, et aux autres congés payés ou non payés. La proposition était fondée sur une semaine hypothétique de cinq jours (42 heures), ce qui, théoriquement, donne une journée de travail de 8,4 heures. En fait, aucun pompier ne travaille 8,4 heures par jour ni 42 heures par semaine, même si l'horaire hebdomadaire de travail est établi de façon à en arriver à une moyenne de 42 heures. La proposition énoncée par l'employeur était que, pour assurer l'égalité de traitement et de rémunération, un employé qui travaillait un jour au cours d'une semaine comptant en moyenne 42 heures ne devrait être crédité que de 8,4 heures. Ainsi, il ne serait pas tenu compte du fait que le poste de l'employé compte 9, 10, 12, 14 ou 16 heures.

I-10 Il a été reconnu qu'une telle proposition entraînerait un changement radical dans la méthode traditionnelle de calcul servant à déterminer les congés compensatoires, laquelle méthode, établie depuis de nombreuses années, est semblable à celle utilisée pour les pompiers des municipalités. L'agent négociateur n'a pas nié que le présent système donnait lieu à des inégalités parce que les congés étaient calculés en fonction du nombre de postes et que les postes ne comptent pas tous le même nombre d'heures de travail. Sa position était, toutefois que, bien qu'il y ait une inégalité, il n'y avait pas nécessairement une injustice et que, par conséquent, le présent système devrait demeurer inchangé.

I-11 Après avoir examiné les positions respectives des parties, la Commission a conclu que, bien que les inégalités exposées par l'employeur méritât d'être examinées, il n'y avait pas lieu de modifier, à ce moment-ci, le modèle traditionnel d'octroi de congés aux pompiers. Selon la Commission, l'argument à l'appui d'un changement aussi

radical ne doit pas consister simplement en un exposé des inégalités arithmétiques. Il faudrait tenir compte des nombreux effets que les modifications proposées auraient sur les gains des employés ainsi que sur d'autres conditions de travail. En conséquence, la Commission encourage les parties à étudier conjointement la question et à tenter de trouver une méthode de calcul des congés compensatoires qui serait pratique et juste pour tous les intéressés. *Voir Décision concernant le groupe des pompiers — surveillants et non-surveillants* (dossiers de la Commission nos 185-2-267 et 268).

J

QUESTIONS RELATIVES AUX MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

J-1 L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit qu'après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit remettre à celui-ci le relevé des questions sur lesquelles il veut connaître ses conclusions et ses recommandations. Ce relevé, qui établit le mandat d'un bureau de conciliation, a pour but d'aider celui-ci à s'acquitter des responsabilités que lui confère la Loi. Il ne reflète pas l'opinion du président sur le bien-fondé des propositions faites par l'une ou l'autre des parties.

J-2 La Loi sur les restrictions salariales du secteur public rend les méthodes de règlement des différends inopérantes pendant qu'elle est en vigueur. Par conséquent, aucun bureau de conciliation n'a été établi au cours de l'année financière 1982-1983. Le président n'a donc pas eu à déterminer le mandat d'un bureau de conciliation conformément à l'article 83 de la Loi.

K

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

K-1 Dans une décision rendue le 14 décembre 1981 (dossier de la Commission nº 185-2-259), la Commission a décliné compétence à l'égard de trois questions renvoyées à l'arbitrage par un agent négociateur. Parmi ces questions, on retrouvait une proposition visant à accorder à des employés dont les postes avaient été mis à un niveau inférieur par suite d'une reclassification un taux de rémunération égal à celui de leur ancien niveau jusqu'à ce qu'ils quittent ce poste. Cette proposition a été rejetée parce que même si elle était censée porter sur l'administration des salaires, elle visait essentiellement à limiter les effets d'une reclassification en baisse, question qui constitue une prérogative de l'employeur.

K-2 La deuxième question avait trait à l'idée qu'un employé ne devrait pas être pénalisé pour avoir exercé son droit de cesser de travailler lorsqu'il a de bonnes raisons de croire que le fait de continuer à exécuter ses fonctions pourrait constituer un danger pour sa santé et sa sécurité ou celle d'une autre personne. La Commission s'est déclarée incompétente dans cette affaire parce que celle-ci avait trait essentiellement aux droits d'un employé relativement aux conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail, et que cette question n'était pas visée par le paragraphe 70(1) de la Loi.

K-3 Enfin, on a demandé à l'employeur de reconnaître le droit d'un employé de refuser, pour des motifs de conscience, de franchir des piquets de grève sans qu'il puisse faire l'objet de mesures disciplinaires plus sévères qu'une réprimande écrite. La Commission a refusé de trancher cette affaire parce que cette question n'était pas visée par le paragraphe 70(1).

K-4 Au sujet d'une demande en vue de faire annuler une décision, présentée par l'agent négociateur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, la Cour d'appel, dans le jugement qu'elle a rendu le 24 septembre 1982, confirmait une décision de la Commission selon laquelle celle-ci n'avait pas le pouvoir de trancher la deuxième et la troisième question susmentionnées. La Cour a toutefois déclaré qu'elle désapprouvait la conclusion de la Commission selon laquelle elle n'était pas compétente pour trancher la première question. La Cour a jugé que cette proposition n'empiétait pas sur le pouvoir exclusif de l'employeur de classifier ou de reclassifier des postes. Par conséquent, elle a fait

droit en partie à la demande, et la question a été renvoyée à la Commission car la proposition relative aux taux de rémunération des employés dont les postes avaient été mis à un niveau inférieur par suite d'une reclassification était une question qui pouvait être tranchée par une décision arbitrale. *Voir Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour nº A-46-82 (décision non publiée jusqu'à maintenant).

K-5 Un employé s'estimant lésé, vérificateur des impôts à Revenu Canada, a été congédié pour une faute de conduite reliée à une situation de conflit d'intérêts. Chaque année, il avait signé une entente en vertu de laquelle il s'engageait à ne pas faire de tenue de livres, à ne pas donner de conseils fiscaux ou à participer à d'autres activités connexes, rémunérées ou non, dont auraient bénéficier des contribuables. À la suite d'une audition à huis clos, l'arbitre a jugé que l'employé s'estimant lésé avait créé une situation de conflit d'intérêts qui justifiait une mesure disciplinaire (dossier de la Commission nº 166-2-8368). L'arbitre a décidé de substituer une suspension à long terme au congédiement parce que l'employé s'estimant lésé n'avait pas été rémunéré pour ses services et que l'employeur n'avait pas eu recours au congédiement en une autre occasion où il avait appliqué une mesure disciplinaire à un employé qui avait reçu une rémunération pour des services semblables. L'employé s'estimant lésé et l'employeur ont tous deux présenté une demande à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, pour que la décision de l'arbitre soit infirmée.

K-6 Deux arguments ont été présentés au nom de l'employé s'estimant lésé. Le premier était que l'arbitre avait violé les principes de la justice naturelle en tenant une audition à huis clos. En ce qui concerne cette question, la Cour a jugé que l'arbitre avait agi ainsi pour protéger le caractère confidentiel des déclarations d'impôt de particuliers, et que l'employé s'estimant lésé n'avait subi aucune injustice. Selon la Cour, la règle générale selon laquelle la justice doit être administrée en public ne s'applique pas à un tribunal administratif ou quasi-judiciaire, comme un tribunal d'arbitrage de griefs. Une audition publique est toujours préférable, mais les arbitres chargés d'appliquer la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne sont pas obligés de tenir de telles auditions. Le deuxième argument présenté au nom de l'employé s'estimant lésé avait trait à la validité des règles de conduite qu'il avait censément enfreintes. La Cour a invoqué la présomption de cette validité et a jugé que l'employé s'estimant lésé n'avait pas prouvé que les règles de conduite établies par le sous-chef avaient été créées ou adoptées d'une manière invalide. L'opinion avancée par l'employeur, selon laquelle, dans les circonstances, la décision de l'arbitre de mitiger la peine imposée à l'employé n'était pas justifiée, a été rejetée par la Cour sans qu'elle ait fourni de motif. Par conséquent, les demandes de

l'employé s'estimant lésé et de l'employeur ont été rejetées. *Voir Rémi St-Louis contre le Conseil du Trésor*, dossier de la Cour nº A-737-81; *la Reine contre Rémi St-Louis*, dossier de la Cour nº A-767-81; (décisions non publiées jusqu'à maintenant).

K-7 L'employé s'estimant lésé, qui travaille pour Revenu Canada, avait été investi de la responsabilité de choisir les sociétés qui devaient faire l'objet d'une vérification par ses subalternes. Il a demandé, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, que la Cour d'appel fédérale infirme une décision d'un arbitre qui rejetait deux des trois griefs qu'il avait renvoyés à l'arbitrage. Le premier grief avait trait à une suspension de trois jours que l'employeur lui avait appliquée pour une faute de conduite. L'employé s'estimant lésé avait envoyé au rédacteur en chef d'un journal local une lettre critiquant la politique de conversion au système métrique adoptée par le gouvernement. Il avait également participé à une manifestation contre cette politique. L'arbitre a jugé que cette suspension n'était pas justifiée parce que l'employé s'estimant lésé n'avait rien fait qui pouvait nuire à son efficacité ou à son utilité comme fonctionnaire, et que, pour cette raison, il n'était pas coupable d'une faute de conduite.

K-8 Au moment où l'employeur avait imposé la suspension de trois jours, il avait également ordonné que l'employé s'estimant lésé s'abstienne de faire des déclarations publiques dans lesquelles il critiquait un ministère ou un organisme du gouvernement, ses représentants, ses règles ou règlements. Cependant, à la suite de cette suspension, l'employé s'estimant lésé a entrepris d'attirer l'attention des médias afin de faire connaître ses critiques à l'endroit de la politique de conversion au système métrique, de la Charte des droits proposées et du Premier ministre, de même qu'à l'endroit de l'ordre donné par l'employeur de s'abstenir de faire des déclarations publiques. L'employeur a par conséquent imposé à l'employé s'estimant lésé une suspension de dix jours, et, encore une fois, lui a ordonné de s'abstenir de faire des critiques en public. L'employé s'estimant lésé a répondu à cette deuxième suspension en multipliant ses commentaires à la presse et, par conséquent, a été congédié. La suspension et le congédiement formaient l'objet du deuxième et du troisième grief. L'arbitre a conclu qu'en s'engageant dans une campagne publique contre le Premier ministre, le gouvernement et certaines de ses politiques, l'employé s'estimant lésé avait nui à son utilité et à son efficacité comme fonctionnaire et que la deuxième suspension et le congédiement étaient justifiés.

K-9 Dans son jugement, la Cour a admis, premièrement, que, comme l'avait indiqué l'arbitre, un fonctionnaire est coupable d'une faute de conduite s'il agit d'une façon qui nuit ou est susceptible de nuire à son utilité ou à son efficacité comme fonctionnaire; deuxièmement, qu'un fonctionnaire peut nuire à son efficacité en critiquant les politiques du

gouvernement qui ne sont pas reliées à son propre ministère; et, troisièmement, que le droit à la liberté d'expression d'un fonctionnaire est limité dans la mesure où ses critiques ne doivent pas faire obstacle à sa capacité de s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. En outre, la question de savoir si, dans une affaire quelconque, le comportement d'un fonctionnaire constitue ou non une faute de conduite est une question de fait qui devrait être laissée au jugement de l'arbitre. À cet égard, la Cour a indiqué qu'il n'était pas nécessaire qu'il ait effectivement nui à son efficacité pour conclure à une faute de conduite. Il suffit que la preuve atteste d'une conduite telle de la part du fonctionnaire qu'elle nuit à son utilité comme employé. Finalement, la Cour a jugé que l'arbitre avait agi à bon escient en ne tenant pas compte de la légalité ou de l'illégalité de l'ordre du surveillant enjoignant à l'employé s'estimant lésé de s'abstenir de faire d'autres déclarations publiques. Cet ordre, même s'il était trop général, n'excusait pas le comportement de l'employé s'estimant lésé. Par conséquent, la demande a été rejetée. *Voir Neil A. Fraser c. le Conseil du Trésor*, dossier de la Cour A-457-82, décision non publiée jusqu'à maintenant; la permission d'interjeter appel a été accordée par la Cour suprême du Canada le 8 février 1982.

L

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L-1 Le Bureau de recherches sur les traitements, créé en 1957, a pour mission de fournir aux personnes chargées de la révision périodique des traitements et des avantages sociaux dont bénéficient les fonctionnaires fédéraux, des données sur la rémunération offerte tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique du Canada. Ces données, qui sont obtenues principalement au moyen d'enquêtes menées périodiquement auprès d'organismes des divers secteurs de l'activité économique canadienne, portent sur toutes les grandes catégories professionnelles, à savoir les catégories scientifique et professionnelle, technique, de la direction, de la gestion supérieure, de l'administration, des employés de bureau et de l'exploitation. Depuis l'instauration de la négociation collective dans la Fonction publique en 1967, le Bureau a toujours eu comme fonction première de fournir aux parties intéressées des données exactes et à jour en matière de rémunération, données qui servent à faire les analyses comparatives à partir desquelles les niveaux de rémunération sont établis. Pendant la durée d'application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, le Bureau continue de procéder à ses enquêtes afin de tenir à jour les données dont il dispose sur les niveaux de rémunération en vigueur dans tous les secteurs de l'économie. De cette manière, les parties intéressées pourront avoir accès à des données fiables lorsque les divers groupes cesseront d'être assujettis au programme de restriction vers le milieu de 1984.

RÉSUMÉ

L-2 La plupart des données recueillies par le Bureau sont fournies bénévolement par plus de mille organismes représentant tous les secteurs d'activité du Canada. Au moyen d'entrevues personnelles, les agents du Bureau procèdent à l'appariement ou à la cotation numérique des postes en se servant de particularités établies à partir des normes de classification en vigueur dans la Fonction publique. En tant que membres de plusieurs importants groupes et associations de spécialistes de la rémunération, les cadres supérieurs du Bureau présentent régulièrement des exposés sur les techniques de recherche en

rémunération afin d'expliquer les programmes et les méthodes du Bureau. En outre, le Bureau met normalement la plupart de ses constatations à la disposition des spécialistes de la rémunération.

L-3 Au cours de l'année, à la suite des demandes répétées des parties négociatrices et du Conseil du Trésor, qui voulaient obtenir des données plus détaillées sur les classes non syndiquées, le Bureau a affecté la totalité de ses ressources à des enquêtes approfondies et à des études spéciales portant sur ces groupes d'employés. Les enquêtes et les rapports sur la rémunération offerte dans le secteur des entreprises et d'autres secteurs de l'extérieur s'appliquent aux deux tiers environ des fonctionnaires fédéraux occupant des postes comparables aux postes étudiés. Chaque année, plus de 400 classes et niveaux font l'objet d'une enquête, et bon nombre d'entre eux sont étudiés deux fois l'an. Bien que le Bureau se montre parfois exigeant, les participants aux enquêtes lui offrent leur entière collaboration.

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L-4 Les cadres supérieurs du Bureau de recherches sur les traitements consultent régulièrement les représentants des employeurs et les agents négociateurs accrédités en vertu de la Loi, pour s'assurer que les programmes tiennent compte le mieux possible de leurs besoins. Habituellement, le Bureau procède annuellement ou semestriellement à la mise à jour de ces principales enquêtes sur la rémunération, soit pour modifier les échantillons ou pour réviser les particularités des postes de façon à tenir compte des besoins actuels et des progrès enregistrés au cours des négociations collectives.

L-5 Le Président de la Commission dirige les réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements au cours desquelles les représentants des agents négociateurs accrédités et ceux de l'employeur rencontrent le directeur général du Bureau. À cette occasion, les parties définissent les données dont elles ont besoin en vue des négociations collectives et font connaître leurs vues sur les méthodes suivies par le Bureau, la fréquence des enquêtes et le délai de publication des rapports. En 1982, le Comité a tenu trois réunions de ce genre auxquelles l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, l'employeur le plus important, ont délégué des représentants. Plusieurs autres agents négociateurs et employeurs ont également participé à ces réunions.

L-6 Au cours de l'année écoulée, les membres du Comité consultatif ont traité des critères que le Bureau applique dans le cas des études ayant trait aux classes sur lesquelles il est difficile d'enquêter, ainsi que des lignes directrices concernant les recherches et les enquêtes spéciales

sur les classes d'emplois qui n'existent pas dans la Fonction publique. Le Comité a également étudié les procédures administratives et techniques relatives aux programmes du Bureau, ainsi qu'aux communications avec les parties et les participants aux enquêtes. Ces discussions ont débouché sur la formation d'un sous-comité spécial dont les travaux se poursuivront en 1983. Les constatations de ce sous-comité, qui seront revues par l'ensemble du Comité, serviront à établir des directives visant à améliorer les communications et à mieux faire connaître les services que le Bureau fournit aux parties.

L-7 L'une des questions étudiées aux réunions du sous-comité technique du Comité consultatif auxquelles participaient des spécialistes de la rémunération représentant les parties et le Bureau, soit l'adoption de nouvelles méthodes pour l'enquête sur les classes de la santé, s'est révélée d'une importance capitale au cours de la révision des travaux d'enquête du Bureau. Ce projet comportait, entre autres, l'établissement d'une banque de données automatisée permettant la publication annuelle de données sur la rémunération, ainsi que la modification des particularités des postes de médecins, d'hygiénistes communautaires et de travailleurs sociaux. L'échantillon de l'enquête a également été modifié.

L-8 Les parties à la négociation peuvent également être consultées à l'occasion de réunions spéciales tenues à intervalles réguliers. Au cours de l'année étudiée, les particularités des postes de la classe de la gestion des systèmes d'ordinateurs ont fait l'objet d'une révision majeure à la suite de réunions tenues avec les représentants du Conseil du Trésor et de l'Institut professionnel de la Fonction publique.

L-9 Le Bureau continue d'organiser des colloques et de publier des renseignements à l'intention de ses membres et des représentants des parties à la négociation collective. Les colloques portent notamment sur l'appariement des postes, lequel consiste à comparer les emplois de la Fonction publique fédérale à ceux des divers secteurs de l'activité économique du Canada, ainsi que sur l'élaboration et l'application des méthodes d'enquête, les échantillons d'enquête, la collecte des données, le contrôle de la qualité et l'utilisation des rapports découlant des enquêtes sur la rémunération.

L-10 Le Bureau invite les représentants des parties à participer aux cours qu'il offre à ses agents enquêteurs en prévision de certaines enquêtes effectuées sur place, dont celle sur les avantages sociaux et les conditions de travail. Il invite également les parties à présenter des exposés à ses agents au cours des séances d'information en vue de préparer ces derniers à procéder aux enquêtes sur la rémunération.

L-11 Vers la fin de chaque année civile, les cadres supérieurs du Bureau et les représentants du Comité consultatif de recherches sur les

traitements se réunissent pour examiner les principaux programmes d'enquêtes et les études spéciales que le Bureau entend effectuer dans le domaine de la rémunération. Après en avoir discuté à fond, le directeur général du Bureau prend toutes les décisions finales sur le contenu des programmes en tenant compte des ressources budgétaires et opérationnelles.

PROGRAMME D'ENQUÊTES SUR LA RÉMUNÉRATION À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L-12 Le programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération, ou AUTOCODS, grâce auquel les données figurant au fichier du Bureau sont mises à jour par les organismes participants une ou deux fois par année lorsque les échelles salariales et les taux de rémunération changent, constitue le principal élément du système d'établissement des rapports du Bureau. Au moment de sa mise en oeuvre en 1971, ce programme portait sur dix classes, alors qu'à l'heure actuelle, il en vise 44. Ce nombre représente en fait une augmentation de plus d'un tiers par rapport à l'année dernière seulement. Le système AUTOCODS allie les avantages de la méthode traditionnelle, qui consiste à apparier les postes au cours de visites personnelles dans les organismes, à la souplesse d'une banque de données. Grâce à ce système, il est possible, dans des circonstances particulières, d'obtenir des données préliminaires un mois seulement après la date d'effet de l'enquête.

L-13 Deux fois par année, soit le 1er mars et le 15 août, le Bureau publie deux importants rapports. Le rapport AUTOCODS-I porte sur les dix classes visées initialement par le programme: les ingénieurs, les physiciens, les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, les administrateurs des finances, les dessinateurs, les commis, les préposés au traitement mécanique des données, les secrétaires, les sténographes et les dactylos, les manoeuvres, et les mécaniciens de machines fixes. Quant au rapport AUTOCODS-II, il porte sur huit autres classes, soit celles des chercheurs scientifiques, des économistes et statisticiens, des chimistes, des traducteurs, des agents d'information, des acheteurs et des préposés aux achats, des techniciens et technologues en électronique, et du personnel chargé du soutien technique. Les autres rapports AUTOCODS sont publiés une fois par année, en mars ou en août, et portent sur les actuaires, les architectes, les vérificateurs, les préposés aux communications, les chercheurs en histoire, les avocats, les bibliothécaires, les mécanographes, les agents de l'organisation et des méthodes, les pilotes chargés du transport du personnel de direction et les pilotes d'hélicoptère, les photographes, les inspecteurs techniques, les régulateurs (transport aérien), et les administrateurs de programmes de bien-être social. Cette année, le Bureau a ajouté douze classes professionnelles à son programme d'enquêtes automatisées sur la

rémunération. Ces classes, qui ont trait aux services de santé, faisaient auparavant l'objet d'une enquête bisannuelle auprès des hôpitaux, des organismes d'assistance sociale et autres, mais à l'avenir, elles seront étudiées une fois par année.

L-14 Cette année, 76 rapports portant sur 44 classes professionnelles ont été publiés dans le cadre du programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération. Ces rapports présentent, à l'égard de chacune des classes étudiées, une série de tableaux renfermant des mesures de taux pour l'ensemble du Canada et par rapport à l'année précédente, selon le secteur d'activité économique, la région et l'agglomération. D'autres tableaux font état de mesures de taux selon le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat, des échelles salariales, du mois d'expiration, des taux de rémunération, du champ d'application des conventions collectives et de la durée hebdomadaire du travail.

L-15 Au début de l'année, le Bureau a publié, dans une série de quatre rapports, les constatations de son enquête sur plusieurs postes de surveillants et de non-surveillants du secteur canadien de l'imprimerie. L'enquête, visant l'ensemble du Canada, a été réalisée au moyen d'un appariement de postes effectué au cours d'entrevues sur place. Elle a été menée dans dix centres industriels et portait sur les taux de rémunération ainsi que sur d'autres avantages et conditions de travail en vigueur dans ce secteur d'activité.

L-16 Au cours de l'enquête sur les corps de police, le Bureau rassemble des données sur les taux de rémunération applicables aux agents de première classe et au premier niveau de supervision, ainsi que sur les primes d'ancienneté. Ces renseignements, qui portent sur 50 corps de police municipaux, sur les corps de police provinciaux de l'Ontario et du Québec, ainsi que sur la Gendarmerie royale du Canada, sont présentés pour l'ensemble du Canada et sont répartis selon cinq régions principales et par groupe de population. Un rapport d'enquête complémentaire renferme des renseignements sur les taux de rémunération applicables à tous les grades supérieurs jusqu'à celui de chef de police inclusivement.

L-17 En 1982-1983, le Bureau a effectué une deuxième enquête sur la rémunération versée aux pompiers des villes comptant plus de 50 000 habitants. L'enquête en question portait notamment sur les taux de rémunération, la prime d'ancienneté et les indemnités de vie chère accordés aux pompiers de première classe et au premier niveau de supervision. Au cours de l'année, le Bureau a aussi mené une enquête sur les officiers et les équipages de navire.

L-18 En 1982, le Bureau a mené son enquête biennale sur les avantages sociaux et les conditions de travail, laquelle comporte une étude détaillée de la fréquence et des caractéristiques des régimes d'avantages sociaux offerts aux employés, ainsi que des dépenses

engagées par l'employeur et par l'employé au titre de ces régimes. Les constatations de cette enquête sont publiées dans une série de quatre rapports circonstanciés, à l'intention des membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements et des participants à l'enquête. Ces rapports renferment des statistiques détaillées, des exposés techniques et une analyse des données relatives à une vaste gamme d'avantages sociaux. Le Bureau est également heureux d'annoncer que, grâce au perfectionnement de son système informatique, les membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements ont pu obtenir des données préliminaires dès le mois de mai 1982.

L-19 Le Bureau a répondu à diverses demandes de chiffres et de tableaux concernant des avantages précis. En vue d'une diffusion plus générale parmi ceux qui s'intéressent au domaine de la rémunération, il a également publié deux condensés: l'un s'intitule «Principaux points des études sur les avantages sociaux des employés», et l'autre fait partie du document intitulé «La rémunération dans le secteur des entreprises du Canada».

L-20 Le système de mise à jour des données instauré en 1981 a pu être utilisé pour l'enquête de 1982. Il a d'ailleurs donné lieu à des commentaires élogieux de la part des participants à l'enquête et des agents enquêteurs. Le Bureau cherche actuellement à perfectionner son système afin qu'il puisse capter les notes explicatives. Une telle amélioration, qui contribuera à réduire le temps consacré à l'analyse et à la vérification des données recueillies au cours des visites sur place, sera profitable non seulement dans le cas de l'enquête principale sur les avantages, mais aussi des autres enquêtes dont l'un des aspects porte sur les avantages sociaux.

L-21 En 1982, le Bureau a amorcé les travaux préliminaires en vue de remanier le système informatique servant à produire les tableaux de dépenses relatives aux avantages sociaux. Depuis quelques années en effet, les programmes initiaux, qui avaient été conçus au cours des années 60, ont entraîné de nombreux problèmes. Grâce aux moyens techniques actuels, le Bureau entend établir un système qui, outre le traitement et l'interclassement des données, pourra accomplir diverses fonctions de vérification. Ces fonctions, qui comprennent entre autres la validation des réponses par comparaison avec celles de l'enquête précédente et la vérification des données relatives à la fréquence et aux caractéristiques ainsi qu'aux paramètres des échelles, permettront d'obtenir des résultats plus sûrs et de réduire sensiblement le temps que les agents doivent normalement consacrer à ce genre de travail. Le nouveau système devrait être en place pour l'enquête de janvier 1984.

L-22 À la demande des parties négociatrices, le Bureau a effectué d'autres enquêtes, dont l'une sur les salaires accordés aux pilotes de ligne canadiens en 1981. De plus, il effectue périodiquement une

enquête sur les taux de début prévus et réels des diplômés des universités, des cégeps et des collèges communautaires.

L-23 Pour un certain nombre de classes, le Bureau a obtenu des données salariales qui avaient déjà été recueillies par d'autres organismes gouvernementaux, et les a adaptées aux besoins de la Fonction publique. Ainsi, il s'est servi des données provenant de l'enquête sur les salaires effectuée par le ministère du Travail dans le cas des groupes suivants: services divers, manoeuvres et hommes de métier; chauffage, force motrice et opération de machines fixes; services hospitaliers; équipages de navire et réparation de navires; et certaines classes d'employés de bureau, de préposés aux magasins ou d'autres emplois compris dans la catégorie de l'exploitation. De même, avec le consentement écrit de certaines universités, Statistique Canada a mis à la disposition du Bureau ses données sur la rémunération des professeurs d'université, données dont le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert pour réviser le salaire des enseignants des collèges militaires canadiens.

RÉACTIONS AUX DEMANDES SPÉCIALES DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L-24 Comme les données salariales dont se servent les employeurs et les agents négociateurs doivent être le plus à jour possible, ces derniers demandent souvent au Bureau de leur fournir des renseignements préliminaires provenant de ses enquêtes. Le Bureau peut répondre à ces demandes spéciales un mois après la date de l'enquête. Les renseignements demandés par une partie sont toujours communiqués à l'autre. Au cours de l'année, le Bureau a reçu 13 demandes de ce genre, dont sept du Conseil du Trésor et quatre des agents négociateurs. Dans deux autres cas, les parties ont formulé leur demande conjointement. Tous les renseignements préliminaires fournis par le Bureau comprenaient des données salariales détaillées provenant habituellement de secteurs bien précis de l'économie canadienne. Sur les onze demandes reçues cette année, dix portaient sur des données salariales concernant des clauses des catégories scientifique et professionnelle et technique.

L-25 Le Conseil du Trésor et un employeur distinct ont formulé onze demandes en vue d'obtenir des imprimés mécanographiques spéciaux, dont des tableaux détaillés différents de ceux qui figurent normalement dans les rapports officiels du Bureau. Un agent négociateur accrédité a fait une demande de ce genre, mais dans la plupart des cas, les imprimés spéciaux ayant trait aux données salariales portaient sur les ingénieurs, les chercheurs scientifiques et autres, tandis que ceux ayant trait aux éléments non pécuniaires concernaient surtout plusieurs avantages sociaux importants.

L-26 Le Bureau a donné suite à des demandes particulières concernant des enquêtes autres que ses principales enquêtes

permanentes. Ainsi, à la demande du Conseil du Trésor, il a effectué une autre enquête sur la rémunération accordée aux agents des services correctionnels provinciaux.

L-27 Les membres du Comité consultatif ont présenté 27 demandes spéciales de renseignements sur la négociation collective dans la Fonction publique. Ceux-ci désiraient notamment obtenir des données sur la tendance des règlements intervenus au cours des négociations collectives, la teneur des décisions arbitrales, ainsi que des détails techniques sur les méthodes suivies dans la préparation des rapports du Bureau et des études effectuées par la Direction de la recherche.

CLASSES EXCLUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L-28 Le Comité coordonnateur des classes exclues, coprésidé par le secrétaire adjoint du Conseil du Trésor (Division de la gestion du personnel) et par le directeur général du Bureau de recherches sur les traitements, s'est réuni au cours de l'année pour étudier tous les aspects du programme d'enquêtes concernant les groupes de la Fonction publique qui sont exclus de la négociation collective ou qui n'ont pas d'agent négociateur accrédité. C'est sur les résultats de cette enquête que le Conseil du Trésor se fonde pour effectuer la révision périodique des éléments de rémunération applicables à ces groupes. En outre, le sous-comité technique a tenu plusieurs réunions en vue d'examiner certains paramètres précis de l'enquête et d'analyser les données d'entrée.

L-29 À la demande du Secrétariat du Conseil du Trésor, le Bureau a mené sa deuxième enquête annuelle sur la rémunération accordée au personnel de direction et de gestion supérieure du secteur des entreprises, des administrations provinciales et municipales et des universités. Les constatations de cette enquête, qui porte sur les salaires, les régimes d'accumulation de capital, les avantages sociaux et les privilèges applicables à ces employés, sont transmises aux membres du Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction dans la Fonction publique. Ce groupe a pour mandat de faire des recommandations au Premier ministre sur la rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail des cadres supérieurs de la Fonction publique. À la fin de l'année, le Bureau avait publié une série de quatre rapports portant sur chacun des secteurs étudiés. La date d'effet de ces rapports est le 1er septembre 1982. En outre, il procède actuellement à la mise à jour de deux publications traitant de la politique salariale du secteur des entreprises et des administrations provinciales, publications dont la date d'effet est le 1er janvier 1983. Ces rapports constituent une précieuse source de renseignements non seulement pour le Conseil du Trésor, le Bureau du Conseil privé et le

Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction, mais aussi pour les organismes participants.

L-30 Cette année, le Bureau a également fini d'examiner les évaluations de postes qui servent de base à l'enquête sur les administrateurs du personnel, et il a établi le tracé de la politique salariale appliquée par chaque participant à cette enquête. Deux rapports, dont la date d'effet est le 1er janvier 1983, sont en train d'être établis. L'un porte sur le secteur des entreprises, et l'autre sur les administrations provinciales.

L-31 Les agents du Bureau ont continué d'améliorer l'enquête sur la rémunération du personnel de direction et de gestion supérieure, de même que celle sur les administrateurs du personnel, et ils en ont amorcé la refonte. À ce chapitre, le Bureau met l'accent sur la formation réciproque des agents affectés aux deux enquêtes, sur l'élargissement de l'échantillon, et sur la cotation numérique de nouveaux emplois visés par ces enquêtes. Il tient aussi à ce que les visites sur place soient effectuées pour les deux enquêtes à l'automne et à ce que celles-ci aient la même date d'effet, à savoir le 1er janvier.

L-32 Cette année, le Bureau a effectué dans tout le pays une enquête sur la rémunération des agents de l'organisation et des méthodes. Les données de cette enquête, faite à partir de postes appariés au cours d'entrevues personnelles, ont été intégrées dans le système d'enquêtes automatisées sur la rémunération.

L-33 Le Bureau a effectué une enquête dans le cadre de laquelle de nouvelles particularités de postes ont servi à apparier les postes de niveaux équivalant à ceux de sergent et d'inspecteur de la GRC. Cette enquête, qui s'inscrit dans le programme de révision des taux de rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada, portait sur onze corps de police municipaux et sur deux corps de police provinciaux. Les constatations figurent dans un rapport dont la date d'effet est le 1er octobre 1982.

L-34 Le Bureau a publié un rapport sur les salaires, les indemnités et certains avantages accordés aux divers représentants élus au palier fédéral, au palier provincial, de même que dans certaines municipalités. Ce rapport, intitulé «Rémunération des représentants élus», est mis à jour chaque année.

COMMUNICATIONS AVEC LES ORGANISMES DE L'EXTÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

L-35 Conformément à une politique établie dans les années 70, les constatations des enquêtes du Bureau font l'objet d'une diffusion accrue

parmi les analystes du domaine de la rémunération au Canada. C'est ainsi que la plupart des rapports du Bureau sont mis à la disposition des personnes qui utilisent ce genre de données pour fixer la rémunération au sein de leur organisme. Ces rapports, qui comprennent des données d'ensemble sur les salaires applicables à certaines classes de référence, sont publiés deux fois par année, au printemps et à l'automne. Ils renferment des renseignements très à jour puisqu'ils paraissent au cours du trimestre où ces salaires entrent en vigueur. Les classes professionnelles visées sont les suivantes: chimistes, économistes et statisticiens, ingénieurs, physiciens, et chercheurs scientifiques. Les classes techniques étudiées comprennent les dessinateurs, les techniciens et technologues en électronique, ainsi que les préposés au soutien technologique et scientifique. Parmi les classes administratives, citons les acheteurs et les préposés aux achats, les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, les administrateurs des finances, les agents d'information et les traducteurs. Les classes de l'exploitation sont représentées par les manoeuvres et les mécaniciens de machines fixes. Les classes des employés de bureau comprennent entre autres les commis, les préposés au traitement mécanique des données, les secrétaires, les sténographes et les dactylos. Ces rapports sont mis à la disposition des analystes et des chercheurs de l'extérieur de la Fonction publique qui travaillent dans les milieux universitaires, syndicaux et administratifs.

L-36 Au cours de l'année, le Bureau a continué de tenir ses réunions habituelles avec les membres du Groupe de la rémunération de Toronto, du Groupe de la rémunération de Montréal et du Conseil consultatif du Centre de la rémunération du Conference Board du Canada, où il a participé à des échanges de vues et de documents concernant les méthodes de recherche sur la rémunération. Cette année, une importance particulière a été accordée à l'étude des répercussions que les mesures de restriction et les bouleversements de personnel au sein de l'économie ont eues sur les travaux d'enquête.

L-37 Le personnel supérieur du Bureau a organisé douze colloques à l'intention de groupes professionnels et d'analystes de la rémunération au Canada. Parmi les thèmes abordés cette année, mentionnons les méthodes de recherche et d'enquête du Bureau, l'appariement des postes (qui consiste à comparer les emplois de la Fonction publique avec des postes analogues dans les divers secteurs de l'économie canadienne), les méthodes de calcul du coût de la négociation collective, ainsi que les résultats de la négociation dans la Fonction publique.

L-38 Cette année, le Bureau a reçu des participants à ses enquêtes ainsi que d'autres sources plus de 2 300 demandes de données sur la Fonction publique. Il a également donné suite à 84 demandes d'enquêtes sur la rémunération provenant d'organismes de l'extérieur de la Fonction publique.

L-39 Le Bureau offre à ceux qui participent à ses enquêtes un service informatique spécial de mise en tableaux destiné à répondre aux besoins de chacun. Les renseignements nécessaires sont emmagasinés dans la banque de données sur la rémunération et, en général, il suffit de moins de 24 heures pour donner suite aux douzaines de demandes de ce genre que le Bureau reçoit chaque année.

ANALYSES ET ÉTUDES DES TRAVAUX DE RECHERCHE

L-40 Le Bureau a continué de produire des mises à jour de ses rapports d'analyse des conventions collectives conclues dans la Fonction publique. Ces documents renferment des données sur les clauses des conventions collectives conclues en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'un d'eux analyse en détail chacune des clauses de chaque convention collective, tandis que l'autre examine les différences de fond et de forme entre les clauses de la nouvelle convention et celles de l'ancienne. De plus, le Bureau a publié cette année son huitième rapport annuel intitulé *Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale, 1er janvier 1982.* À la suite de demandes qui lui ont été adressées, il a également amorcé le travail préliminaire d'analyse terminologique de plusieurs autres dispositions des conventions collectives, à savoir celles portant sur les exposés de fonctions, la semaine de travail comprimée, le report du congé annuel, la rémunération des congés annuels non liquidés, l'annulation et la rémunération anticipée des congés, le mode de rémunération et l'assignation des heures supplémentaires.

L-41 Au cours de 1982, le Bureau a continué de publier régulièrement le document intitulé «Renseignements sur la négociation collective dans la Fonction publique du Canada», lequel fait état des augmentations moyennes pondérées obtenues par divers groupes professionnels, du nombre d'auditions tenues au cours de l'année par les commissions d'arbitrage et les bureaux de conciliation, du nombre de nominations de médiateurs et de conciliateurs, de l'état des négociations collectives, de la date d'expiration des conventions en vigueur, ainsi que de certaines données statistiques sur l'économie et le travail au Canada. En outre, le Bureau a établi des résumés d'entente indiquant les modifications apportées aux conventions collectives dans la Fonction publique. Cette année, étant donné l'adoption de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, les résumés d'entente ont été remplacés par des rapports sommaires faisant état, pour chaque groupe professionnel de la Fonction publique, des taux de rémunération révisés conformément à cette loi.

L-42 Le Bureau a fait paraître, dans son rapport intitulé «Renseignements sur la négociation collective dans la Fonction publique du Canada, deuxième trimestre de 1982», une analyse de tendances et

de fréquence. Ce document fournit des renseignements sur les caractéristiques, les tendances et la fréquence des clauses relatives aux primes de poste et aux primes de fin de semaine dans les conventions collectives qui ont été conclues dans la Fonction publique fédérale entre 1973 et 1982 et qui étaient en vigueur au 31 décembre de chaque année.

L-43 Au cours de 1982, le Bureau a ajouté de nouvelles données à son système d'information automatisé sur les négociations et les ententes BASIS, lequel permet d'emmagasiner et de récupérer des données portant sur chaque ronde de négociations dans la Fonction publique fédérale. Il peut fournir dans les plus brefs délais des données remontant jusqu'en 1967 et portant notamment sur la date de signature des conventions collectives, le mode de résolution des différends choisi par les agents négociateurs, les méthodes de règlement, la date et le nombre de décisions arbitrales et de rapports de conciliation, les interventions des médiateurs et des conciliateurs, les ententes salariales et les paiements spéciaux ou les clauses d'indemnité de vie chère. En 1982, le Bureau a répondu à plusieurs demandes de renseignements au moyen du système BASIS.

L-44 Cette année, le Bureau a publié le document intitulé «La composition de la Fonction publique du Canada», ainsi que cinq rapports visant diverses catégories professionnelles relevant des employeurs distincts. En outre, à la demande de l'Institut professionnel de la Fonction publique, il a rassemblé dans un tableau spécial des données sur les employés de la Fonction publique, présentées par régions précises et s'ajoutant à celles que renferme habituellement cette publication. Des brochures sur les taux de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada ont également été publiées, tous les trois mois dans le cas des groupes dont l'employeur est le Conseil du Trésor, et semestriellement dans le cas de ceux qui relèvent des employeurs distincts.

L-45 Pour la quatrième année consécutive, le Bureau a distribué aux agents négociateurs les données que le Conseil du Trésor lui a communiquées sur les salaires accordés à 56 groupes professionnels de la Fonction publique. Cet organisme lui a également transmis des documents sur lesquels il s'est fondé pour établir un rapport indiquant le nombre total de cessations d'emploi dans la Fonction publique en pourcentage du nombre moyen d'employés compris dans chaque groupe professionnel et inscrit à l'effectif en 1982. Le Bureau a en outre donné suite à une demande de l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui voulait obtenir des renseignements supplémentaires quant au motif de ces départs.

L-46 Au cours de l'année, le Bureau a amorcé le travail d'élaboration du répertoire des questions traitées dans les rapports de conciliation entre le 13 mars 1967 et le 1er janvier 1982. Ce travail devrait être terminé dans le courant de l'année financière 1983-1984.

L-47 Le Bureau a terminé la mise à jour de son rapport intitulé «Tendances des taux de rémunération dans la Fonction publique du Canada». Ce document, qui est censé paraître en 1983, portera sur la période de 1977 à 1982.

L-48 À la demande de certains groupes et organismes du domaine des relations de travail, le Bureau a organisé des colloques portant sur des aspects précis du programme de la Direction de la recherche. Ainsi, dans le cadre de plusieurs programmes d'échange de la Commission de la Fonction publique, un agent supérieur de la Direction a présenté un exposé sur le régime de négociation collective dans la Fonction publique fédérale.

TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs
2. Méthode de règlement des différends
3. Modification de la méthode de règlement des différends, 1982-1983
4. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
5. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
6. Différends renvoyés à l'arbitrage, 1982-1983
7. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)
8. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)
9. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)
10. Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1983
11. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, 1977-1983
12. Conciliation, médiation et examens, 1982-1983

Nota: Les données statistiques pour l'année 1982-1983 s'arrêtent au 31 mars 1983. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "employé" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCME	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCMO	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)).
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)

EMPLOYEURS

CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)	
Actuariat Agriculture Architecture et urbanisme Art dentaire Chimie Commerce Droit Ergothérapie et physiothérapie Génie et arpentage Gestion des systèmes d'ordinateurs Mathématiques Médecine Médecine vétérinaire Météorologie Pharmacie Psychologie Recherche historique Recherche scientifique Réglementation scientifique Sciences biologiques Sciences domestiques Sciences forestières Sciences infirmières Sciences physiques Service social Services scientifiques de la défense	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Administration des programmes Bibliothéconomie	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	
— surveillants	
— non-surveillants	
Commis aux écritures et aux règlements	
Communications	
Dessin et illustrations	
Enseignement	
Équipage de navires	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gardiens de phare	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gestion des finances	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manoeuvres et hommes de métier	
— surveillants	
— non-surveillants	
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Programmes de bien-être social	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services d'imprimerie	
— surveillants	
Services d'information	
Services divers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services hospitaliers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	

Unité de négociation	Agent négociateur
Soutien des sciences sociales Soutien technologique et scientifique Techniciens divers Traitement mécanique des données Vérification Navigation aérienne Radiotélégraphie Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s

(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)

Catégorie de l'administration et du service extérieur	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie scientifique et professionnelle	
Catégorie du soutien administratif	Syndicat général du cinéma et de la télévision

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation	
Catégorie technique	
(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Bibliothéconomie	
Services d'information	
Traduction	
Achat et approvisionnement	Association des employés du Conseil de recherches
Catégorie de l'exploitation	
— surveillants	
— non-surveillants	
Catégorie technique	
Commis et mécanographie	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Traitement mécanique des données	
(EMPLOYEUR: COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)	
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie de l'exploitation	
Catégorie du soutien administratif	
— Opérateurs	
— Non-opérateurs	
Catégorie scientifique et professionnelle	
— Ingénieurs professionnels	
Catégorie technique	

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Achat et approvisionnement — Gestion des finances — Services administratifs Catégorie de l'exploitation — Manœuvres et hommes de métier — Services divers Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie Catégorie scientifique et professionnelle — Bibliothéconomie — Vérification	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions — Services d'information — Services financiers — Services administratifs Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données Catégorie scientifique et professionnelle — Économique, sociologie et statistique	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Kingston	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa	
Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa	
Catégorie de l'exploitation — QGDN Ottawa	
Catégorie du soutien administratif — QGDN Ottawa	
Catégorie technique — QGDN Ottawa	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)
Catégorie du soutien administratif — BFC de Chatham	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Catégorie du soutien administratif	
Catégorie scientifique et professionnelle	

Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
Alliance de la Fonction publique du Canada	167 043	61	36A 25C
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	17 943	32	11A 21C
Association des employés du Conseil de recherches	1 889	9	A
Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	2 271	1	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	722	3	A
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	2 832	6°	5C
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1 094	1	C
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	2 240	1	C
Association professionnelle des agents du service extérieur	1 027	1	A
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1 537	1	C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	882	1	C
Guilde de la marine marchande du Canada	1 340	1	C
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	3 004	1	C

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	384	7	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	74	1	A
TOTAL	**204 282**	**127°**	**69A** **57C**

*A — Arbitrage
C — Conciliation

°A la fin de l'année, le SCEPT n'avait pas précisé la méthode de règlement choisie dans le cas d'une (1) des unités de négociation dont il est l'agent négociateur accrédité.

3

Modification de la méthode de règlement des différends du 1er avril 1982 au 31 mars 1983

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modification*
Groupe de l'administration des programmes	22 479	AFPC-CT	A à C
Groupe de l'agriculture	260	IPFPC-CT	A à C
Groupe de la recherche scientifique	1 967	IPFPC-CT	A à C
Groupe des sciences biologiques	992	IPFPC-CT	A à C
Groupe des sciences forestières	111	IPFPC-CT	A à C
Total	**25 809**		

*A — Arbitrage
C — Conciliation

4

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Administration des programmes	22 479	AFPC
Agriculture	260	IPFPC
Bibliothéconomie	458	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machine fixes		
— surveillants	192	AFPC
— non-surveillants	2 171	AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	48 335	AFPC
Communications	749	AFPC
Contrôle de la circulation aérienne	2 240	ACCTA
Électronique	3 004	FIOE (section locale 2228)
Équipages de navires		
— surveillants	507	AFPC
— non-surveillants	2 172	AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	29	IPFPC
Génie et arpentage	2 510	IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	2 711	IPFPC
Inspection des produits primaires	2 789	AFPC
Manoeuvres et hommes de métier		
— surveillants	2 593	AFPC
— non-surveillants	14 121	AFPC
Médecine vétérinaire	596	IPFPC
Météorologie	524	IPFPC
Navigation aérienne	480	SCEPT
Officiers de navire	1 340	GMMC
Pharmacie	55	IPFPC
Psychologie	94	IPFPC
Radiotélégraphie	1 243	SCEPT
Recherche scientifique	1 967	IPFPC
Réglementation scientifique	440	IPFPC
Réparation des navires (côte est)	1 537	CMTCME (Est)
Réparation des navires (Esquimalt (C.-B.))	882	CMTCMO (Esquimalt (C.-B.))
Sciences biologiques	992	IPFCP

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Sciences forestières	111	IPFPC
Sciences infirmières	1 406	IPFPC
Sciences physiques	760	IPFPC
Service social	137	IPFPC
Services correctionnels		
— surveillants	422	AFPC
— non-surveillants	3 951	AFPC
Services d'imprimerie		
— non-surveillants	1 094	CUAG
Services divers		
— surveillants	1 509	AFPC
— non-surveillants	9 316	AFPC
Services hospitaliers		
— surveillants	134	AFPC
— non-surveillants	1 756	AFPC
Services scientifiques de la défense	514	IPFPC
Soutien technologique et scientifique	7 564	AFPC
Traitement mécanique des données	3 182	AFPC
Traduction	1 095	SCEPT
	150 421	
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'exploitation (certains employés)	0	AFPC
Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien		
Catégorie de l'exploitation		
— non-surveillants	142	AFPC
Employeur: Conseil national de recherches		
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 060	IPFPC
Bibliothéconomie	68	IPFPC
Traduction	5	IPFPC
	1 133	
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	171	IPFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	10	IPFPC
	181	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie de l'exploitation		
— QGDN Ottawa	5	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— QGDN Ottawa	17	AFPC
Catégorie technique		
— QGDN Ottawa	6	AFPC
Catégorie de l'exploitation		
— BFC de Valcartier	143	AFPC
	171	
Employeur: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	3	SCEPT
Catégorie du soutien administratif	8	SCEPT
	11	
	1 638	
***TOTAL**	**152 059**	

*On compte 127 unités de négociation regroupant approximativement 204 282 employés. Si l'on additionne les unités ayant opté pour *l'arbitrage* et celles ayant opté pour la *conciliation*, on obtient cependant un total de 126 unités et d'approximativement 204 279 employés. *Voir:* Tableau 2

5

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Achat et approvisionnement	1 717	AFPC
Actuariat	24	IPFPC
Affaires extérieures	1 027	APASE
Architecture et urbanisme	360	IPFPC
Art dentaire	49	IPFPC
Chimie	379	IPFPC
Commerce	1 979	IPFPC
Dessin et illustrations	1 801	AFPC
Droit	23	IPFPC
Économique, sociologie et statistique	2 271	AESS
Enseignement	2 616	AFPC
Gardiens de phare		
— surveillants	177	AFPC
— non-surveillants	229	AFPC
Gestion des finances	2 166	AFPC
Inspection technique	1 329	AFPC
Mathématiques	135	IPFPC
Mécanographie	427	AFPC
Médecine	225	IPFPC
Photographie	157	AFPC
Pompiers		
— surveillants	119	AFPC
— non-surveillants	1 313	AFPC
Programmes de bien-être social	1 563	AFPC
Recherche historique	268	IPFPC
Sciences domestiques	44	IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 795	AFPC
Services administratifs	7 121	AFPC
Services d'imprimerie—surveillants	84	AFPC
Services d'information	1 034	AFPC
Soutien de l'enseignement	68	AFPC
Soutien des sciences sociales	1 981	AFPC
Vérification	2 661	AFPC
Techniciens divers	2 669	AFPC
	47 811	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'administration et du service extérieur (certains employés)	63	AFPC
Catégorie du soutien administratif (certains employés)	106	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	155	AFPC
	324	
Employeur: Conseil national de recherches		
Achat et approvisionnement	24	AECR
Catégorie de l'exploitation		
— surveillants	31	AECR
— non-surveillants	254	AECR
Catégorie technique	969	AECR
Commis et mécanographie	368	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	65	AECR
Secrétariat, sténographie et dactylographie	126	AECR
Services administratifs	31	AECR
Services d'information	37	IPFPC
Traitement mécanique des données	21	AECR
	1 926	
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'exploitation	78	SGCT
Catégorie du soutien administratif	213	SGCT
Catégorie technique	431	SGCT
	722	
Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	327	AFPC
Catégorie de l'exploitation	19	AFPC
Catégorie du soutien administratif Certains employés (Opérateurs)	49	AFPC
Catégorie du soutien administratif Certains employés (Non-opérateurs)	100	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle —Ingénieurs professionnels	86	AFPC
Catégorie technique	23	AFPC
	604	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	74	STAMC (section locale 832)
Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston	10	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Kingston	76	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa	11	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa	188	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Chatham	5	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham	34	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis	66	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown	102	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood	101	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater	46	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — Summerside	30	UTUAC (section locale 1973)
	743	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines		
Catégorie du soutien administratif	49	AFPC
— Commis aux écritures et aux règlements		
— Secrétariat, sténographie et dactylographie		
— Traitement mécanique des données		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	39	AFPC
— Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions		
— Services administratifs		
— Services d'information		
— Services financiers		
Catégorie scientifique et professionnelle	2	AFPC
— Économique, sociologie et statistique		
	90	
	4 409	
***TOTAL**	**52 220**	

*On compte 127 unités de négociation regroupant approximativement 204 282 employés. Si l'on additionne les unités ayant opté pour l'*arbitrage* et celles ayant opté pour la *conciliation*, on obtient cependant 126 unités regroupant 204 279 employés. *Voir:* Tableau 2.

Différends renvoyés à l'arbitrage, 1982-1983 (y compris les affaires reportées de 1981-1982)

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Différend réglé sans audition		Décision arbitrale	Affaires reportées à l'année financière suivante
			entre les parties	avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur		
Affaires reportées de 1981-1982 (2)						
Pompiers						
— surveillants						
— non-surveillants	AFPC*	CT			X	
Affaires présentées en 1982-1983 (9)						
Catégorie du soutien administratif (non-opérateurs)	AFPC*	CST/MDN		X		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	AFPC*	CST/MDN		X		
Catégorie technique	SGCT*	ONF	X			
Catégorie de l'exploitation	AFPC*	ONF	X			
Catégorie de l'exploitation (BFC de Shilo)	STACM* (section locale 832)	PFNP	X			
°Services administratifs	AFPC*	CT				
°Catégorie scientifique et professionnelle	AFPC*	CRSH				
°Catégorie de l'administration et du service extérieur	AFPC*	CRSH				
°Catégorie de l'exploitation	SGCT*	ONF				

*Indique quelle partie a demandé l'arbitrage.

°Dossier clos en raison des dispositions de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public.

7

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	19 908	2 052	21 960	9,34
Administration et service extérieur	10	42 892	6 791	49 683	13,66
Technique	13	26 665	764	27 429	2,78
Soutien administratif	5	64 488	4 481	68 969	6,50
Exploitation	20	44 279	297	44 576	0,66
TOTAL	**76**	**198 232**	**14 385**	**212 617**	**6,76 %**

8

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et prof.	24	11 902	1 439	13 341	10,78
	Admin. et serv. ext.	2	4 690	229	4 919	4,65
AFPC	Scientifique et prof.	3	5 735	545	6 280	8,67
	Admin. et serv. ext.	6	36 080	6 214	42 294	14,69
	Technique	8	18 358	375	18 733	2,00
	Soutien administratif	5	64 488	4 481	68 969	6,49
	Exploitation	17	40 766	202	40 968	0,49
APASE	Admin. et serv. ext.	1	1 027	233	1 260	18,49
ACCTA	Technique	1	2 240	126	2 366	5,32
FIOE	Technique	1	3 004	100	3 104	3,22
Section locale 2228						
GMMC	Technique	1	1 340	97	1 437	6,75
CUAG	Exploitation	1	1 094	2	1 096	0,18
CMTCME	Exploitation	1	1 537	57	1 594	3,57
CMTCMO	Exploitation	1	882	36	918	3,92
AESS	Scientifique et prof.	1	2 271	68	2 339	2,90
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	1 095	115	1 210	9,50
SCEPT	Technique	2	1 723	66	1 789	3,68
	Total	**76**	**198 232**	**14 385**	**212 617**	**6,76 %**

9

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	10	2	12	16,66
IPFPC	Admin. et serv. extérieur	1	171	35	206	16,99
SGCT	Technique	1	431	34	465	7,31
SGCT	Soutien administratif	1	213	42	255	16,47
SGCT	Exploitation	1	78	0	78	0,00
	TOTAL	5	903	113	1 016	11,12 %
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 128	20	1 148	1,74
IPFPC	Admin. et serv. extérieur	2	42	1	43	2,32
AECR	Admin. et serv. extérieur	3	120	27	147	18,36
AECR	Technique	1	969	4	973	0,41
AECR	Soutien administratif	3	515	61	576	10,59
AECR	Exploitation	2	285	0	285	0,00
	TOTAL	13	3 059	113	3 172	3,56 %
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN						
AFPC	Exploitation non-surveillants	1	142	0	142	0,00 %
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	327	4	331	1,20
AFPC	Technique	1	86	0	86	0,00
AFPC	Soutien administratif (opérateurs)	1	49	0	49	0,00
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	100	15	115	13,04
AFPC	Exploitation	1	19	0	19	0,00
AFPC	Ingénieurs prof.	1	23	0	23	0,00
	TOTAL	6	604	19	623	3,04 %

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL						
AFPC	Scientifique et prof.	1	155	30	185	16,21
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	63	9	72	12,50
AFPC	Soutien administratif	1	106	33	139	23,74
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
	TOTAL	4	324	72	396	18,18 %
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	39	5	44	11,36
AFPC	Soutien administratif	1	49	4	53	7,54
AFPC	Scientifique et prof.	1	2	0	2	0,00
	TOTAL	3	90	9	99	9,09 %
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS (FORCES CANADIENNES)						
AFPC	Soutien administratif — BFC de Kingston	1	10	1	11	9,09
AFPC	Exploitation — BFC de Kingston	1	76	0	76	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Petawawa	1	11	1	12	8,33
AFPC	Exploitation — BFC de Petawawa	1	188	0	188	0,00
AFPC	Soutien administratif — QGDN Ottawa	1	17	2	19	10,52
AFPC	Exploitation — QGDN Ottawa	1	5	0	5	0,00
AFPC	Technique — QGDN Ottawa	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Valcartier	1	143	5	148	3,37
STACM	Exploitation (section locale 832) — BFC de Shilo	1	74	0	74	0,00
UTUAC	Soutien admin. (section locale 1973) — BFC de Chatham	1	5	0	5	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Chatham	1	34	0	34	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Cornwallis	1	66	0	66	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Gagetown	1	102	3	105	2,85
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Greenwood	1	101	1	102	0,98
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Shearwater	1	46	2	48	4,16
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Summerside	1	30	0	30	0,00
	TOTAL	16	914	15	929	1,61 %

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME						
SCEPT	Administration et service extérieur	1	3	1	4	25,00
SCEPT	Soutien administratif	1	8	2	10	20,00
	TOTAL	2	11	3	14	21,42 %
	Total	**50**	**6 047**	**344**	**6 391**	**5,38 %**

10

Renvois à l'arbitrage du 1er avril 1967 au 31 mars 1983

	Questions d'interprétation al. 91(1)a)al.	Questions disciplinaires 91(1)(b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1 926	424	14	2 364
1979-80	1 982	771	64	2 817
1980-81	548	605	23	1 176
1981-82	1 381	1 574	13	2 968
1982-83	546	623	7	1 176
TOTAL	**8 830**	**5 129**	**382**	**14 341**

11

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues 1977 —1983°

Année Financière	Affaires Reportées	Ministère* des Postes	Autres* Sources	Total des Affaires	Total des Règlements	Affaires Reportées
1977-78	600	425	300	1 325	775	
1978-79	550	2 150	200	2 900	750	
1979-80	2 150	2 475	350	4 975	1 550	
1980-81	3 425	775	400	4 600	2 725	
1981-82	1 875	1 150	1 800	4 825	1 525	
1982-83	3 305	235	940	4 480	1 750	2 730

*Nouvelles affaires

°Certains chiffres ont été arrondis.

12

Conciliation, médiation et examens, 1982-83

		UNITÉS DE NÉGOCIATION TOUCHÉES
A. BUREAUX DE CONCILIATION		
Demandes présentées		
— par les employeurs	—	—
— par les agents négociateurs	4	4
Total	4	4
Ententes conclues avec l'aide d'un bureau	1	1
Ententes conclues dans l'établissement d'un bureau	4	4
Total	5[a]	5[a]
B. CONCILIATEURS		
Demandes présentées		
— par les employeurs	2	2
— par les agents négociateurs	4	4
Total	6	6
Ententes conclues		
— avec l'aide d'un conciliateur	4	4
— après la conciliation	2	2
Affaires renvoyées à un bureau de conciliation	1	1
Affaires renvoyées à un groupe d'arbitrage	1	1
Total	8[b]	8[b]
C. MÉDIATEURS		
Nombre de médiateurs nommés	3	3
Ententes conclues	4	4
D. EXAMENS		
Examens terminés	40	

[a] Y compris 1 affaire reportée de l'année financière précédente
[b] Y compris 2 affaires reportées de l'année financière précédente

POOR

QUALITY

ORIGINAL